



Rapport Annuel / Annual Report / Geschäftsbericht



ASSOCIATION POUR
LA SANTE AU TRAVAIL
DU SECTEUR FINANCIER



Table des matières

Introduction et champs d'action	2
Médecine sociale	5
Interview	6
Chiffres clés	8
Statistiques médicales	9
Médecine préventive	19
Ergonomie	28
Santé et sécurité	31

Contents

Introduction and scope of action	34
Social medicine	37
Interview	38
Key figures	40
Medical statistics	41
Preventive Medicine	51
Ergonomics	60
Health and Security	63

Inhaltsangabe

66	Einleitung und Tätigkeitsbereich
69	Sozialmedizin
70	Interview
72	Kennzahlen
73	Medizinische Daten
83	Vorsorgemedizin
92	Ergonomie
95	Gesundheit und Sicherheit

Annexes

98	Les membres de l'ASTF
99	Le Conseil d'Administration de l'ASTF
100	Le personnel de l'ASTF

Appendices

98	ASTF members
99	ASTF board of directors
100	ASTF staff

Anhänge

98	Die Mitglieder der ASTF
99	Der Verwaltungsrat der ASTF
100	Das Personal der ASTF

Introduction et champs d'action

Avec un peu de retard, j'ai pensé à l'occasion du 15^e anniversaire de notre association à retracer l'historique et l'envergure actuelle au moyen d'une auto-interview. La neurobiologie et la neuro-anatomie le confirment : le cerveau n'est pas unique mais comprend des parties très différentes et disparates, mais pas toujours en accord entre elles. Il n'est donc pas déplacé de s'interroger soi-même entre l'émotionnel, rationalité, esprit et intellect.

CB : Qu'est ce exactement l'ASTF ?

BC : L'Association pour la Santé au Travail du secteur Financier est un service inter-entreprises qui assure la santé au travail d'une grande partie des entreprises du secteur financier à Luxembourg.

Elle est dirigée par un conseil d'administration composé de hauts responsables de la place financière et la présidence est actuellement assurée par Monsieur Pierre Krier de l'IRE (institut des réviseurs d'entreprises)

L'appartenance à l'ASTF se fait par l'intermédiaire d'associations pour faciliter l'organisation. Cependant dans des cas d'exceptions précis, des membres peuvent en faire partie à titre individuel. Actuellement nous comptons 500 entreprises affiliées représentant 42.000 salariés. A noter que l'effectif dont s'occupe l'ASTF est homogène par rapport à son exposition aux risques en matière de santé au travail, ceci ayant d'ailleurs été une des idées phare à l'origine de sa création.

CB : Quand et comment s'est créé l'ASTF ?

BC : L'ASTF a été le premier service de santé au travail à se mettre en place à la suite du vote de la loi sur la santé au travail au Grand Duché du Luxembourg. Toutefois, il faut noter que l'ARBED et Dupont de Nemours avaient déjà depuis longue date des services de médecine du travail.

Nous avons donc tout de suite été prêts au 1 janvier 1995 au moment où la loi est devenue applicable 3 personnes étaient au berceau de l'ASTF :

- Monsieur Jean-Louis Margue actuellement secrétaire général de BGL BNP Paribas et à l'époque directeur des ressources humaines de BGL et président de la commission sociale de l'ABBL.
- Monsieur Lucien Thiel malheureusement décédé en 2011, à l'époque directeur de l'ABBL, auquel je voudrais dans ce cadre également vouer un bref mais profond hommage par les mots du philosophe Louis Althusser : "Je compris alors

ce qu'était l'action, proche des principes, mais toute différente de leur simple application, car il faut assumer les impondérables de la conjoncture, des hommes, de leur passion, des ennemis et, à cette fin, mettre en jeu de toutes autres ressources humaines que la seule clarté et rigueur des principes." Lucien Thiel avait compris tout de suite l'intérêt d'un service de santé spécifique et spécialisé pour les entreprises et salariés du secteur financier. Homme du Networking et de la communication, il voyait dans l'ASTF également accessoirement un moyen de rassembler plus étroitement les différentes professions du secteur financier (banques ; assurances ; fonds d'investissement ; gestionnaires de fortunes ; consultants et réviseurs)

- En faisant abstraction pour une fois de toute modestie, c'est à dire en laissant parler le cerveau narcissique, moi même. Il existait à l'époque de fortes velléités de créer un grand service de santé national dans une



espèce de tripartite de médecine du travail. Ensemble avec les deux personnes citées plus haut, nous pensions préférable au lieu d'entrer dans un grand melting-pot avec des risques, des cultures d'entreprise, des interlocuteurs extrêmement disparates d'aller en direction d'un service de santé spécialisé.

CB : Est-ce que l'ASTF a toujours gardé les mêmes priorités de travail de réflexion depuis le début ?

BC : Certainement non ; dans un monde sous forte pression de changement d'origine multiple, nous avons bien sûr au départ configuré notre travail d'après les lignes directrices de la loi sur la santé et la sécurité au travail et celles concernant les services de santé au travail. Cette loi, en dehors du mérite d'exister, est bien sûr un texte extrêmement traditionaliste. Elle se base sur la détection et la prévention de risques de santé et surtout de sécurité classiques, approche qu'on retrouve également au niveau des textes de l'association d'assurance

accident (AAA) : la notion du poste de sécurité, les maladies professionnelles, l'approche de la prévention basée sur le facteur risque.

Cette stratégie ne peut être considérée comme une politique rationnelle dans le cadre des métiers du tertiaire, où les facteurs psycho-sociaux, la prévention plus générale, l'organisation du travail exigent une réponse des métiers de santé au travail.

Au départ l'ASTF s'est organisée autour des textes de loi : examens d'embauche, examens de la vision et dans ce contexte nous avons rapidement engagé une architecte d'intérieur, Madame Christiane Reckinger pour prendre en charge les questions d'ergonomie et d'aménagement des lieux de travail.

D'autres étapes importantes dans le redéploiement de nos activités et la priorisation ont été bien sûr sous l'impulsion du Dr Sandrine Tomasini, la création de notre centre de check-up à l'hôpital Kirchberg avec l'aide du clairvoyant Dr Raymond Lies, directeur de cet établissement.

Réaliser des examens préventifs et promouvoir donc réellement l'idée de la prévention étaient notamment formulés à l'époque par Monsieur Thyès directeur des ressources humaines de la Banque de Luxembourg. Ensuite, nous avons aussi concrétisé à cette période l'implantation d'une structure de "médecine sociale" en engageant Monsieur Patrice Marchal, intervenant psycho-social et enseignant par ailleurs à l'université de Namur.

CB : Nous voyons donc que ces services de médecine du travail ne sont pas uniquement des chasses gardées par les médecins du travail

BC : Les services de santé au travail demandent, si l'on veut bien faire son travail, l'intervention d'autres professionnels de santé. Nous avons appliqué cette idée dans nos recrutements et nous venons d'engager une psychologue le 1^{er} décembre 2011, Sandra Vallier, qui complète notre équipe psycho-sociale. L'ASTF a engagé également un directeur, Monsieur Paul Krippeler, qui a donné une

assise administrative conforme. Ceci est d'autant plus important que les créateurs de l'ASTF avaient, dès le départ, prévu une possibilité de facturer certaines activités aux entreprises. Cette décision a été fondamentale puisqu'elle a permis de sortir d'un financement purement bureaucratique par des cotisations et a impliqué un développement d'initiatives intéressantes et rentables pour les entreprises.

CB : L'interview commence à s'éterniser ; une dernière question donc : pensez-vous que les services de santé constituent un élément important dans la santé publique d'un pays ?

BC : Oui, à condition que les médecins du travail essaient d'assumer leur place dans le système de santé, place qui est fort disputée puisque bien sûr l'économie de la santé représente un facteur politique et financier énorme et croissant.

Nous essayons d'évoluer, de collaborer avec des instances universitaires ; ainsi nous allons donner une place croissante à l'investigation du risque psycho-social dans nos check-up : nous avons lancé une année 2012 burn-out. Il est évident que les services de santé devraient de la part des instances officielles être intégrés de manière beaucoup plus active dans des network de dépistage et de prévention, simplement déjà du fait que nous voyons beaucoup de salariés passer dans nos structures (15.000 en 2011).

Nous rencontrons aussi les ainsi nommés "frontaliers" qui ne sont que partiellement concernés ou intéressés par le système de santé luxembourgeois.

Ce mot de "frontaliers" est d'ailleurs pour moi le Unwort permanent le terme de "Realwirtschaft" étant celui qui actuellement me frappe et me préoccupe. Beaucoup de métiers, le mien et celui de bien sûr tous les travailleurs du secteur financier, seraient donc virtuels.

CB : Je crois que nous allons en rester là, continuerons-nous l'année prochaine ?

BC : Au plaisir beaucoup reste à dire, mais comme je suis à un âge où il faut presque s'excuser de travailler encore laissons cette question ouverte.

D'un autre côté, le métier de médecin du travail est passionnant et le devient au fur et à mesure à force d'acquérir de l'expérience, de l'empathie grandissante et un respect croissant pour les salariés mais également pour les dirigeants d'entreprises.

Dr. Claude Bollendorff
Directeur ASTF



Médecine sociale

L'ASTF a depuis plus de 10 ans structuré une approche d'aide et d'écoute.

Actuellement cette cellule psychosociale comprend les médecins du travail Dr. Claude Bollendorff, Dr. Sandrine Sculfort-Tomasini, Dr. Patrizia Thiry, Dr. Isabelle Klopp, Dr. Colette Petit-Magar, ainsi que M. Patrice Marchal assistant psychosocial, Mme Karin Weyer psychotérapeute et Sandra Vallier psychologue diplômée.

Nous accueillons les salariés sur leur demande en préservant l'anonymat ou à la demande des entreprises, des syndicats et des médecins traitants.

Les motifs de consultation sont multiples et divers :

- souffrance au travail comme des situations de harcèlement moral, burn-out, stress.
- dispense de travail pour femme enceinte : toutes les études neurobiologiques récentes confirment l'effet délétère et dramatique d'une grossesse en situation de stress pour l'enfant. Par le mécanisme épigénétique ces effets sont définitifs et transmissibles d'une génération à l'autre.

■ réinsertions professionnelles : le médecin du travail y joue un rôle clé, c'est lui qui se prononce sur l'aptitude au poste de travail déclenchant alors le processus et l'avenant vers un reclassement interne ou externe. Cette loi, comme nous l'avons dit au départ, a conduit bien sûr parallèlement et de manière supplémentaire, à des sorties définitives de la vie professionnelle. On aurait pu s'imaginer dans ce contexte, que la médecine du travail soit consultée dans une perspective actuellement apparemment en cours d'une rédéfinition de la loi.

■ maladies de longue durée, mi-temps thérapeutique, mise en invalidité.

Nous voyons de plus en plus de salariés qui dans le cadre de maladies de longues durées sont confrontés à des difficultés administratives, à des incompréhensions mutuelles de la procédure et à un dépassement de droit aux indemnités pécuniaires.

C'est dans ce contexte que nous sommes en train de mettre en place un dispositif de "case management" plus systématique qui comprend un volet de réorganisation interne de l'ASTF, mais également une propo-

sition de formation pour les DRH des entreprises en matière de sécurité sociale et de droit du travail.

Nous relevons dans ce contexte, et à titre bien sûr d'exemple parmi d'autres, notre collaboration avec notamment la BIL et la SGBT. Ceci a bien sûr une plus value énorme pour les salariés évidemment, mais également pour l'entreprise.

Pour terminer quelques chiffres pour 2011 :

Visites spéciales médecins	784
Visites spéciales psychologues et assistants psycho-sociaux	259
Reclassements	96
Dispense femme enceinte	71

Dans ce domaine, nous travaillons également à des instruments d'enquêtes d'entreprises qui permettent d'avoir une image globale et individuelle aux besoins de la situation de santé et du bien-être de l'entreprise.

Citons dans ce contexte, la démarche de la BIL, l'initiative de l'ING ensemble avec le Dr. Mesters, le projet Evalua à la Bâloise réalisé en collaboration avec le Domaine Thermal de Mondorf.

Interview

Interview de Monsieur Christian Strasser, Membre du Comité de Direction de la Banque Internationale à Luxembourg, cosigné par Madame Sylviane Solbreux, Directrice des Ressources Humaines de la Banque Internationale à Luxembourg.

Quelles actions concernant la santé au travail des salariés menez vous en partenariat avec l'ASTF ?

En tant que grande Banque de la place, l'ASTF est notre partenaire santé incontournable, de sorte que tous nos projets liés à la santé et/ou au bien-être se mettent en œuvre et se déroulent en associant toujours étroitement l'ASTF.

Pour ne citer que quelques exemples :

- nous faisons régulièrement appel à l'ergonome de l'ASTF dans le cadre d'aménagements de postes de travail ou de conseil à des salariés.
- en plus des visites médicales d'embauches nous proposons aussi le check up santé ASTF à notre personnel dès 40 ans.
- l'ASTF a aussi été associée à l'analyse de notre enquête "Stress et Bien-être au travail" à propos de laquelle elle nous a rédigé une analyse détaillée.
- annuellement nous organisons avec l'ASTF les vaccinations antigrippales.

■ et bien entendu en matière de formation, nous organisons des cycles de conférences comme sur les risques cardiovasculaires et les formations de premiers secours.

Mais l'ASTF nous est surtout d'une grande aide dans les dossiers individuels parfois délicats de salariés confrontés à des pathologies lourdes, sur lesquels toute forme d'assistance peut être utile. Ils assurent également un relais vers des professionnels de la santé de qualité et disposent d'un réseau entre autre au niveau de la Grande Région.

Pensez-vous d'une manière générale que les salariés soient conscients des risques pour la santé rencontrés dans le secteur tertiaire ?

C'est un sujet d'autant plus complexe que les risques en question ont évolué ces dernières années. On assiste à une nette diminution des troubles musculo-squelettiques, qui représentaient une majorité des pathologies du travail, au profit des maladies liées au stress (dépressions, burn out, mal-être au travail).

Les collaborateurs sont tout à fait conscients que le monde du travail a profondément changé mais il est probable que nous n'avons pas été préparés aux impacts sur la santé générés par cette nouvelle pression professionnelle (et privée) liée à l'évolution rapide de la vie moderne. Beaucoup d'entre nous sous-estiment l'importance d'un bon équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. C'est pourquoi nous avons au sein des Ressources Humaines un rôle d'information, de sensibilisation et de formation sur ces thématiques de risque et sur la prévention de ces risques.

Au sein de votre entreprise, quelle politique avez-vous mis en place pour aider les salariés à mieux gérer le stress ?

Il s'agit d'une politique globale de prévention et de promotion de la santé, qui se construit d'année en année et qui doit constamment évoluer pour rester à jour. Depuis 1980 la BIL a voulu disposer d'une infirmerie et d'une infirmière temps plein. Autour de cette infirmerie s'est progressivement tissée une poli-



tique de prévention qui s'étoffe d'année en année. Nous avons ainsi mis en place des formations et des cycles de conférences ciblés, instauré des massages anti-stress, promu la pratique du sport via une trentaine de sections sportives internes et l'installation d'une salle de Fitness dans notre immeuble principal...

Une politique de santé et de prévention ne peut être déconnectée d'une politique globale RH. Ainsi les aspects santé se retrouvent systématiquement dans les projets RH de la BIL, que ce soit en matière d'évaluation et de promotion des salariés, de formation, de développement personnel, ou d'accès à des fonctions d'encadrement.

Cela passe aussi bien entendu par des partenariats conclus avec nos partenaires sociaux, et donc une implication forte des représentants du personnel dans toute la sphère sociale de notre politique et un dialogue social ouvert et transparent au profit de nos collaborateurs.

Quels bénéfices à la fois individuels et collectifs, attendez-vous des actions de prévention mises en place, comme les check-up médicaux ou les conférences de prévention proposées pour vos employés ?

C'est une évidence que l'impact de la santé sur les performances et l'épanouissement au travail sont des résultantes positives d'une politique d'entreprise en général et d'une politique Ressources Humaines en particulier.

C'est une volonté affichée de la banque d'offrir un cadre et un environnement de travail sains et motivants. Notre personnel est conscient d'œuvrer au sein d'une maison pour laquelle les aspects sociaux et les conditions de bien-être au travail comptent.

Les bénéficiaires de cette situation sont en premier lieu les salariés eux-mêmes, mais par extension aussi leur famille et, aussi, leur employeur.

Bien que nous nous refusions à en mesurer les effets quantitatifs – réduction de l'absentéisme par exemple – nous sommes convaincus que notre politique de prévention et de promotion de la santé joue un rôle capital

pour nos collaborateurs et contribue fortement à l'image d'employeur de choix de la BIL.

Avez-vous d'autres projets dans lesquels l'ASTF pourrait vous aider à améliorer la santé des salariés ?

S'il est évident que la vie privée et la vie professionnelle s'impactent mutuellement, il y a une frontière entre ces deux sphères que l'employeur le mieux intentionné ne peut – ne doit – pas franchir.

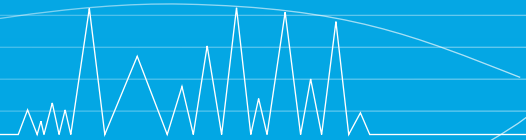
C'est pourquoi nous pensons qu'il est utile d'offrir à notre personnel des solutions externes d'aide sur les problématiques de la vie privée : soucis personnels, problèmes relationnels, conflits familiaux - éducation, séparation, conflits générationnels - problèmes de dépendances ; gestion de deuil ou de séparation ; ... L'ASTF nous semble être un interlocuteur de choix pour offrir une assistance sur ces thématiques à nos salariés et aux membres de leur famille. C'est l'un des projets "santé" de la BIL pour 2012 !

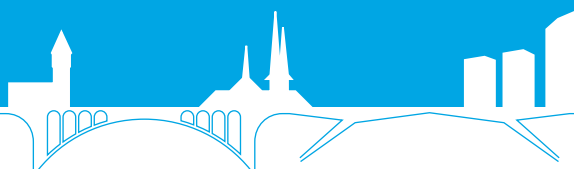
Sylviane **SOLBREUX**
Directrice des ressources humaines

Christian **STRASSER**
Membre du Comité de Direction

Chiffres clés

	2010		2011
Visites médicales d'embauche	3.404	➔	5.660
Visites spéciales et psychologiques	1.107	➔	1.237
Check-up médicaux	770	➔	986
Contrôles oculaires	937	➔	1.167
Vaccinations anti-grippe	4.064	➔	4.182
Entreprises affiliées	530	➔	500





Statistiques médicales

Consultations médicales

En 2011, le nombre d'examens médicaux lié à une embauche a nettement progressé par rapport à l'année 2010. 5.660 examens ont été réalisés en 2011, contre 3.404 en 2010 soit une augmentation de 66% en un an.

Le nombre de visites médicales "spéciales" en rapport avec un reclassement professionnel ou réalisées suite à un arrêt de travail prolongé est également en progression par rapport aux années antérieures. Un peu moins de 900 visites ont été réalisées dans ce cadre au cours de l'année passée :

880 visites en 2011, 696 en 2010 soit une progression de 26% du nombre de visites médicales liées à un problème de santé particulier.

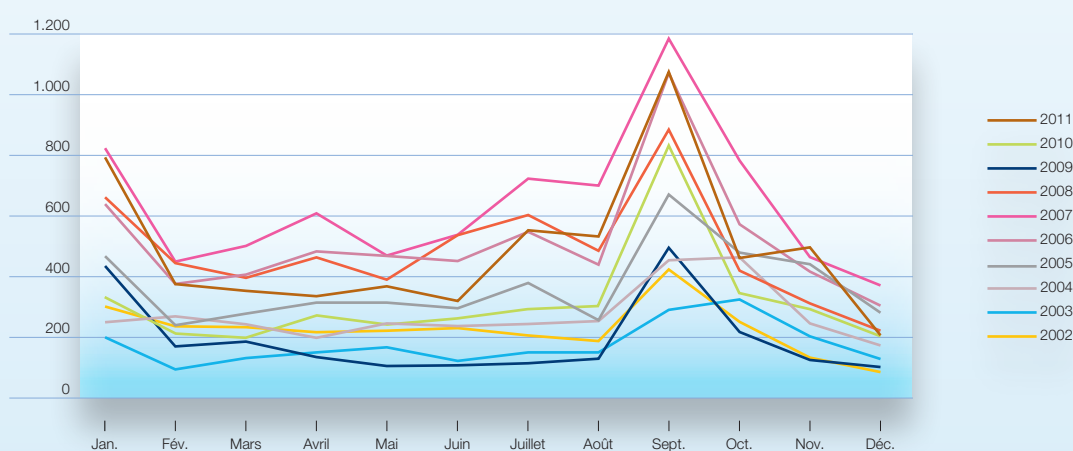
L'essor de ce type de visites médicales mis en évidence au cours des années passées se confirme en 2011.

Parallèlement à ces visites médicales, 259 consultations psychologiques ont été assurées par les intervenants psycho-sociaux de l'ASTF, soit au total : 1.237 visites médicales et psychologiques.

- **5.660** Visites médicales d'embauche
- **880** Visites spéciales (visites à la demande de l'employé ou de l'employeur, travailleur handicapé, reprise de travail après un arrêt prolongé)
dont **96** visites pour une réinsertion professionnelle
- **259** Consultations psychologiques
- **71** Dispenses de femmes enceintes
- **13** Examens périodiques
- **16** Visites médicales pour l'obtention d'un permis de séjour
- **8** Visites médicales pour l'obtention d'un permis de conduire

Statistiques concernant les visites médicales d'embauche

Evolution du nombre d'embauches dans les entreprises membres



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Janvier	307	200	251	470	639	823	664	433	333	797
Février	240	97	271	238	374	447	445	170	216	379
Mars	237	134	244	277	405	499	396	186	201	354
Avril	220	148	198	314	482	607	464	136	273	339
Mai	225	165	247	314	467	467	390	106	244	370
Juin	234	117	238	295	450	536	538	109	263	320
Juillet	209	154	245	380	547	722	605	115	295	558
Août	190	157	255	255	438	699	486	130	304	396
Septembre	432	293	462	677	1.074	1.186	889	495	831	1.077
Octobre	255	308	472	482	572	782	420	219	348	460
Novembre	134	202	247	443	415	462	311	126	293	496
Décembre	85	126	172	280	302	368	220	103	213	207
Total	2.768	2.101	3.302	4.425	6.165	7.598	5.828	2.328	3.814	5.753

Conclusion

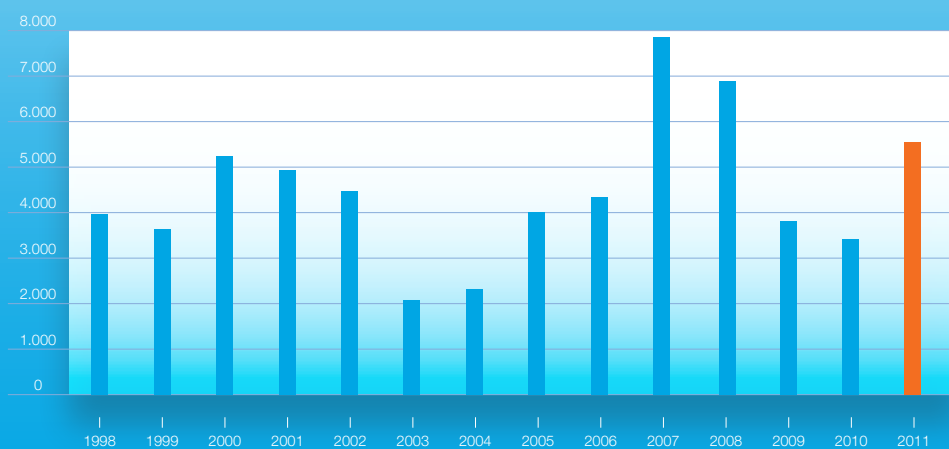
L'ASTF a enregistré plus de 5.700 demandes d'exams médicaux faisant suite à une embauche au cours de l'année 2011. Ce nombre d'embauches dans nos entreprises membres avait fortement chuté suite

à la crise financière de 2008, mais connaît depuis, un nouvel essor (2.328 embauches seulement en 2009, 3.814 en 2010, 5.753 en 2011, soit + 50% d'embauches en 2011 par rapport à 2010).

Comme par le passé, un pic d'embauches est constaté en septembre, avec plus de 1.000 embauches enregistrées pour la rentrée 2011.



Nombre de visites médicales d'embauche



Conclusion

L'équipe médicale de l'ASTF a vu 5660 salariés pour une visite médicale d'embauche en 2011. Ce chiffre est en nette progression par rapport à 2010 (+66%)

Proportion Homme/Femme



Conclusion

Les hommes vus pour un examen médical d'embauche sont un peu plus nombreux (54,5%) que les femmes (45,5%).

Cette répartition hommes/femmes est superposable à celle des années passées.



Répartition des embauches en fonction de l'âge



< 20 ans	0,4%
20 - 29 ans	53,5%
30 - 39 ans	31%
40 - 49 ans	12,5%
50 - 59 ans	2,5%
60 - 69 ans	0,1%

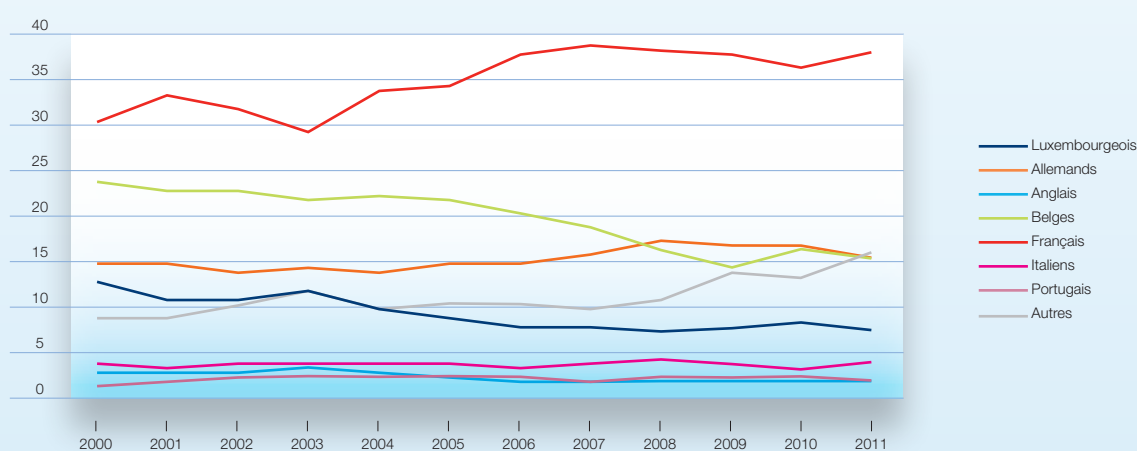
Conclusion

La majorité des salariés vus par l'équipe de l'ASTF lors des visites médicales d'embauche est jeune voire très jeune : 54% des personnes examinées sont âgées de moins de 30 ans.

Ainsi la répartition par tranche d'âge des personnes embauchées est superposable à celle des années précédentes. En 2011, tout comme en 2010, les salariés de moins de 40 ans représentent 85% des personnes nouvellement embauchées.

Le constat fait les années passées, que passé 50 ans, le nombre d'embauche est minime reste d'actualité.

Répartition des embauches en fonction de la nationalité



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Luxembourgeois	13,0%	11,0%	11,0%	12,0%	10,0%	9,0%	8,0%	8,0%	7,5%	8,0%	8,5%	7,5%
Allemands	15,0%	15,0%	14,0%	14,5%	14,0%	15,0%	15,0%	16,0%	17,5%	17,0%	17%	15,5%
Anglais	3,0%	3,0%	3,0%	3,5%	3,0%	2,5%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%
Belges	24,0%	23,0%	23,0%	22,0%	22,5%	22,0%	20,5%	19,0%	16,5%	14,5%	16,5%	15,0%
Français	30,5%	33,5%	32,0%	29,5%	34,0%	34,5%	38,0%	39,0%	38,5%	38,0%	36,5%	38,0%
Italiens	4,0%	3,5%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	3,5%	4,0%	4,5%	4,0%	3,5%	4,0%
Portugais	1,5%	2,0%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,0%	2,5%	2,5%	2,5%	2,0%
Autres	9,0%	9,0%	10,5%	12,0%	10,0%	10,5%	10,5%	10,0%	11,0%	14,0%	13,5%	16,0%

Conclusion

Bien que le pourcentage de salariés luxembourgeois dans le secteur financier soit en légère baisse par rapport à 2010, ce chiffre reste globalement stable depuis plus de 5 ans et oscille autour de 8% (7,5% pour l'année 2011).

Les salariés français restent les plus nombreux, ils représentent 38% des personnes vues en visite médicale d'embauche en 2011.

Les ressortissants allemands occupent depuis 2008 la seconde position avec 15,5% des personnes vues. Ce chiffre est en légère diminution (-1,5% par rapport à 2010).

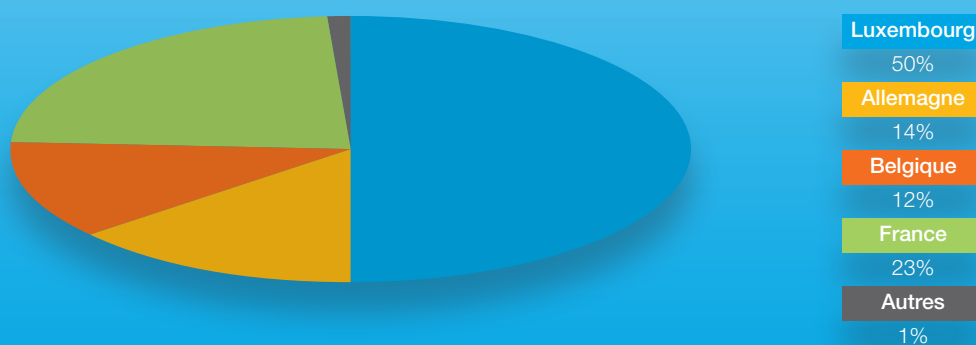
La proportion de salariés belges ne cesse de décroître depuis plusieurs années. Ils représentent 15% de l'ensemble des salariés examinés (-1,5% par rapport à 2010).

Les pourcentages des salariés anglais, italiens et portugais restent stables.

On note une légère progression des salariés d'autres nationalités, comme les ressortissants d'Europe de l'Est par exemple.



Répartition des embauches selon le lieu de résidence



Conclusion

La moitié des salariés nouvellement embauchés et examinés par l'ASTF en 2011 résidait au Luxembourg. Ce chiffre reste identique à celui de 2010 mais a toutefois progressé par rapport aux années précédant 2010 (42% en 2007).

Ainsi l'autre moitié des personnes embauchées vient chaque jour d'un pays frontalier.

La répartition du lieu d'habitation des travailleurs frontaliers est superposable à celle se basant sur la nationalité. En effet, les salariés venant de France sont les plus nombreux (23%), suivis par les employés venant d'Allemagne (14%) et enfin par les personnes en provenance de Belgique (12%).

Ventilation des embauches par secteur d'activité



Banques	39%
PSF de support et autres PSF (professionnels du secteur financier)	9%
Entreprises d'investissement	4%
Autres	48%

Conclusion

Parmi les salariés examinés dans le cadre d'une visite médicale d'embauche, nous constatons que, plus d'un patient sur trois (39%) débute ce nouvel emploi dans un établissement bancaire. 4% des personnes vues sont employées par une entreprise d'investissement et 9% des salariés travaillent pour des PSF (professionnels du secteur financier) d'autres catégories ou de support.

Ainsi ces 3 catégories (banques, entreprises d'investissement et autres PSF) représentent 52% des salariés examinés par l'équipe médicale de l'ASTF.

L'autre moitié des salariés vus (48%) travaillent dans un autre secteur d'activité (réviseurs d'entreprises, sociétés de conseil, assurances, cabinet d'avocat, informatique...)



Ventilation des embauches par code NACE



Activités des services financiers	40%
Assurances	6%
Activités auxiliaires de services financiers	13%
Activités juridiques et comptables	36%
Conseil de Gestion	4%
Activités autres	1%

Conclusion

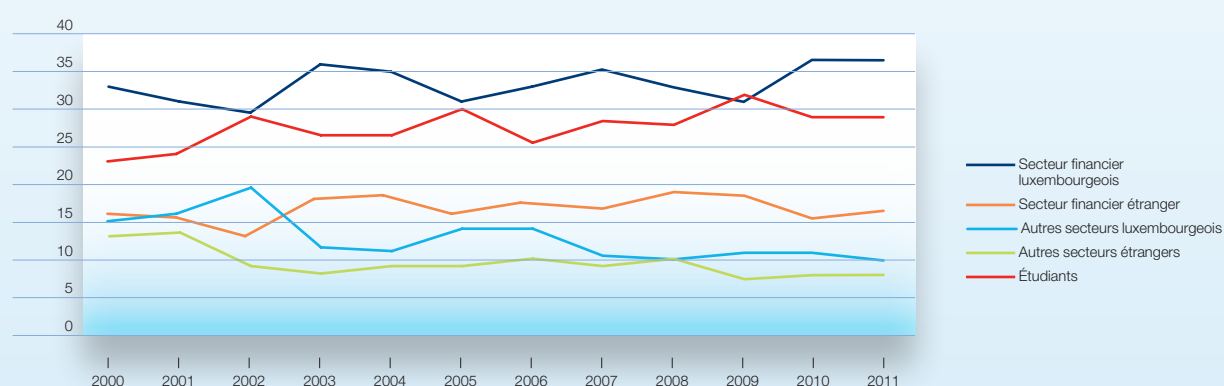
40% des salariés vus, travaillent pour une entreprise ayant des activités dans les services financiers. Plus largement, 13% des patients ont un contrat de travail avec une entreprise ayant des activités auxiliaires de services financiers.

36% des personnes sont employées par une entreprise ayant une activité juridique ou comptable.

Ainsi les salariés des entreprises du service financier au sens large, du domaine juridique et comptable représentent 89% des salariés examinés par l'équipe de l'ASTF.

Dans 6% des cas, les employés travaillent dans le domaine des assurances. 4% des personnes sont employées par une entreprise faisant du conseil de gestion.

Répartition des embauches en fonction de l'activité professionnelle antérieure



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Secteur financier luxembourgeois	33,0%	31,0%	29,5%	36,0%	35,0%	31,0%	33,0%	35,3%	33,0%	31,0%	36,5%	36,5%
Secteur fin. étranger	16,0%	15,5%	13,0%	18,0%	18,5%	16,0%	17,5%	16,7%	19,0%	18,5%	15,5%	16,5%
Autres sect. lux.	15,0%	16,0%	19,5%	11,5%	11,0%	14,0%	14,0%	10,6%	10,0%	11,0%	11,0%	10,0%
Autres sect. étrangers	13,0%	13,5%	9,0%	8,0%	9,0%	9,0%	10,0%	9,0%	10,0%	7,5%	8,0%	8,0%
Étudiants	23,0%	24,0%	29,0%	26,5%	26,5%	30,0%	25,5%	28,4%	28,0%	32,0%	29,0%	29,0%

Conclusion

En 2011 encore, la majorité des salariés débutant un nouveau contrat de travail était déjà précédemment employée dans le secteur financier luxembourgeois.

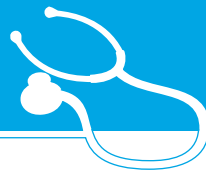
En effet, 36,5% des salariés examinés avaient un précédent employeur appartenant au secteur financier luxembourgeois.

On note également que 16,5% des salariés vus travaillaient déjà dans le secteur financier, mais à l'étranger. Ainsi plus de la moitié des salariés (53%) travaillaient dans leur précédent emploi, déjà dans le secteur financier que ce soit luxembourgeois ou étranger.

Nous avons pu constater précédemment en étudiant les statistiques liées à l'âge que les personnes examinées étaient jeunes (54% âgées de moins de 30 ans).

Cette information se recoupe et se confirme avec ces données puisque 29% des personnes vues pour un examen médical d'embauche sont des étudiants, accédant ainsi à leur premier emploi.

La répartition des salariés en 2011 en fonction de leur activité professionnelle antérieure est comparable à celle des années passées et le turn-over du secteur financier reste important.



Médecine préventive

Fidèle à son principe que “la santé de l’entreprise passe par la santé de ses employés”, le team de l’ASTF a durant l’année 2011 été très actif dans le domaine de la prévention, ce aussi bien dans le cadre d’actions individuelles (check-up, tests oculaires ...) ou collectives (formations, participation à des manifestations organisées sur la place dans ce domaine...).

Pathologies dépistées sur 986 check-up 2011



Cardiologie 40%	Psychiatrie 4%
Endocrinologie 23%	Rhumatologie 3%
Hématologie 8%	Ophthalmologie 2%
Gastro-entérologie 6%	ORL 2%
Système 5%	Autres 3%
Néphro-urologie 4%	

Check-up

Pour 2011, la barre des 900 check-up a été dépassée et celle des 1.000 frôlée puisque 986 examens ont été réalisés. Cela représente une augmentation de 28% par rapport à 2010 (770 check-up), et a été possible notamment en augmentant le nombre de médecins participant à l’activité check-up et en réalisant des check-up l’après-midi (bilan sanguin réalisé préalablement). Les autres nouveautés 2011 pour les check-up ont été

réalisées au niveau de la prise de sang, en effet 2 nouvelles variables sont actuellement mesurée : la CRP (utilité dans la prévention des maladies cardio-vasculaires notamment) et la vitamine D.

Comme les années précédentes, les problèmes cardio-vasculaires (40%, dyslipidémie et hypertension notamment), occupent la tête du classement, par contre on trouve en 2^e position les problèmes endocriniens

ce qui est une nouveauté, ce résultat reflète principalement des carences en vitamine D, ce qui montre bien l’utilité d’avoir introduit ce nouveau paramètre, et en moindre importance des dysfonctionnements thyroïdiens. Ces résultats sont une fois de plus la preuve de l’utilité de ce bilan de santé.

Tests oculaires

Les yeux sont l'outil essentiel des employés du secteur tertiaire et doivent donc faire l'objet de contrôles réguliers. Les tests oculaires proposés par l'ASTF et réalisés sur le lieu de travail, permettent aux employés de faire le point sur leur vision mais aussi de recevoir des conseils ergonomiques pratiques afin de diminuer la fatigue oculaire lors du travail sur écran. Il est conseillé de renouveler cet examen tous les 3 ans.

Fin 2011, l'équipe de l'ASTF a été renforcée par l'intervention d'une maître-opticienne en free-lance. Grâce à ce renfort, le service proposé par l'ASTF va pouvoir être étoffé. En effet, les tests sont maintenant réalisés grâce à un auto refractomètre de dernière génération suivi du test à la méthode "Diepes". Les tests sont réalisés avec lunettes ou lentilles pour les personnes qui en portent. En plus de ces tests, une tonométrie est réalisée grâce à un tonomètre à air pulsé. La mesure est non invasive, il s'agit juste d'un jet d'air, il est possible de conduire ou travailler juste après. Les porteurs de lentilles devront se

munir de leur matériel car pour ce test, il est indispensable d'ôter les lentilles. Pour compléter l'examen, les résultats sont remis par écrit au patient à la fin de l'examen avec quelques recommandations pratiques concernant des exercices oculaires et des conseils sur l'ergonomie.

La grande nouveauté réside dans le fait qu'étant maître opticienne, notre nouvelle collaboratrice pourra pour les personnes qui le désirent faire une prescription donnant droit à remboursement pour de nouvelles lunettes (attention pas pour les lentilles).

Vaccination

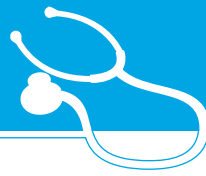
Comme tous les automnes, l'ASTF a proposé à ses membres la vaccination anti-grippale. Une fois de plus, la campagne vaccinale a connu un succès, le chiffre reste stable par rapport aux années précédentes.

Formations

Catalogue des formations ASTF

Il est du devoir de l'employeur de former les salariés à la prévention des risques inhérents à son poste de travail. L'ASTF propose toute une série de formations tournant autour de cette thématique, visant à soutenir l'employeur dans sa démarche et apportant au salarié une plus-value en matière de santé et de bien-être au travail.

Le secteur tertiaire a été quelque peu oublié par la législation sur la médecine du travail puisque dans les textes de loi on n'y prévoit pas de visites périodiques. Il est néanmoins un fait que les salariés dudit secteur se trouvent confrontés à un certain nombre de facteurs de risque non négligeables, ne citons que les nombreux troubles musculo-squelettiques résultant d'un travail sur écran ou le nombre croissant de cas de burn out lié à une demande d'accroissement de productivité couplée à une diminution des ressources humaines et de la reconnaissance du travail.



Afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail rendues parfois difficiles surtout dans le contexte économique actuel, l'ASTF propose des interventions sur des sujets très diversifiés ayant trait à la santé et le bien-être du salarié.

Vous trouverez dans notre catalogue toute la panoplie des formations que nous proposons, allant du maniement d'un défibrillateur semi-automatique à la prévention du burn out en passant par une bonne hygiène de vie, l'arrangement ergonomique du poste de travail ou encore une bonne communication.

A la fin vous trouverez quelques ateliers d'une durée de 30 minutes chacun qui peuvent compléter un cours magistral.

Le catalogue peut être téléchargé sur notre site internet.

Stress management

La formation explique d'abord ce que c'est que le stress, ce qui se passe dans notre corps, comment cela peut amener au burn out. Elle explique le b-a-ba d'une bonne hygiène de vie qui nous permet d'économiser nos forces : nourriture saine, brain food, bien-être et mouvement, sommeil réparateur. Elle met l'accent sur le work-life-balance et donne des pistes pour mieux gérer nos priorités notamment en fixant correctement ses objectifs.

Y sont abordées aussi nos croyances et valeurs, comment elles peuvent nous freiner ou au contraire nous faire avancer. Vous saurez comment dépister votre système de valeurs et quelles sont vos motivations profondes.

Finalement, elle contient des astuces à mettre en oeuvre dès le lendemain et invite à la mise en question d'habitudes néfastes et peu propices au développement personnel.

Le chemin vers la sérénité

Le respect de soi et des autres y est abordé autant par le biais des valeurs et croyances que par celui des cadres de références et de la communication assertive.

Les différents types de personnalités sont décrits avec leurs points forts et leurs points faibles avec les cercles vicieux qui s'installent dans notre comportement et qui font obstacle à notre épanouissement.

Au niveau de la communication il s'agit de déceler les pièges dans lesquels on se retrouve par le fait qu'on soit trop accordeur ou désaccordeur, trop en référence interne ou externe etc. Il s'agit évidemment aussi de trouver le chemin qui nous sort du piège...

Prévention des maladies cardio-vasculaires

Selon l'OMS, 1/3 des décès dans le monde sont en lien avec une maladie cardio-vasculaire, or il est possible de réduire le risque vasculaire en dépistant précocément les facteurs de risque (dyslipidémie, tension artérielle, diabète, tabagisme etc...) d'où l'importance de programmes de prévention.

Lors de cette formation, les différents facteurs de risques sont expliqués et surtout l'accent est mis sur les actions à mettre en place pour modifier ses habitudes de vie afin de diminuer le risque cardio-vasculaire global.

Nutrition

L'obésité est responsable d'environ 3 millions de morts par an et engendre des problèmes médicaux tels que l'hypertension, le diabète, l'hypercholestérolémie, les maladies cardio-vasculaires pour n'en citer que quelques uns.

Devant l'avancée galopante de ce fléau (doublement en 30 ans, Etude Lancet février 2011), l'OMS en a fait un de ses chevaux de bataille et considère actuellement l'obésité non plus comme un symptôme mais comme une maladie. Au Luxembourg, d'après la même étude, 21% de la population de plus de 18 ans est obèse (BMI* > 30) et 33% en surpoids (BMI* > 25), soit plus d'1 personne sur 2 qui présente un problème de poids.

Devant de tels chiffres et faits, il est indispensable de réagir afin d'essayer dans la mesure de nos moyens d'atténuer ce fléau, c'est dans ce cadre que l'ASTF propose son module nutrition.

Au cours de cette formation, les participants seront dans un premier temps sensibilisés sur l'obésité (BMI) et ses conséquences. Ensuite, les notions d'équilibre alimentaire, de satiété mais aussi les besoins caloriques et les différentes classes d'aliments leur seront expliqués.

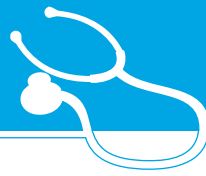
Dans une seconde partie, cette formation proposera aux participants des repères essentiels (aliments à privilégier, aliments à éviter, faux-amis, pièges de l'étiquetage ...) à un bon équilibre alimentaire.

Puis, les musts et les don'ts des régimes hypocaloriques seront expliqués aux participants et des conseils pratiques pour les repas d'affaires au restaurant seront donnés.

Enfin, nous commenterons quelques un des régimes en vogue actuellement (Dukan, Cohen, diète protéinée, Le diet, weight watcher ...) afin de montrer leurs avantages et leurs inconvénients et surtout d'insister sur l'importance de la phase de stabilisation.

Quelques trucs et astuces afin d'éviter le grignotage ou d'aider à un bon équilibre alimentaire clôtureront la formation.

Cette formation peut être complétée par un atelier mesure du BMI (Body Max Index) et de la masse grasse.



Sommeil

Les troubles du sommeil sont l'un des premiers signes d'un stress mal géré et nombre des employés du secteur que l'on voit notamment en check-up s'en plaignent. Dans ce cadre, l'ASTF propose une formation qui a pour but de comprendre les causes des troubles du sommeil et d'acquérir des informations pour mieux dormir.

La formation se décompose en 2 grandes parties. Dans une première partie, nous insistons sur l'importance du sommeil dans notre vie quotidienne, nous expliquons le déroulement d'un cycle de sommeil ainsi que des différentes phases qui le composent.

Au cours de la 2^e partie, nous parlons des différentes pathologies du sommeil en insistant sur les plus couramment rencontrées notamment l'insomnie et l'apnée du sommeil.

Enfin pour clôturer cette formation, une série de conseils en 10 points est donnée aux participants afin d'améliorer leur sommeil.

Cette formation peut être complétée par un atelier relaxation.

Activité physique

L'homme n'est pas fait pour rester assis toute la journée. Ce cours est une tentative de motivation pour se mettre à l'exercice physique de façon régulière. Il explique l'impact de l'exercice sur notre bien-être autant physique que mental et donne des conseils à mettre en oeuvre dès le soir en rentrant chez soi !

Exercices d'endurance, force musculaire, combustion de graisses, effet protecteur contre le cancer, prévention des maladies cardio-vasculaires, tous les thèmes qui tournent autour de l'activité physique y sont abordés.

Quit smoking

L'ASTF continue à intervenir dans les entreprises en proposant des formations courtes (2 heures) sur l'arrêt du tabac ou un cours complet pour accompagner les employés désireux d'arrêter de fumer. Le cours Quit smoking comporte cinq étapes et a entièrement lieu au sein de l'entreprise. Y sont abordés les mécanismes du tabac, les moyens existants pour aider au sevrage, les méthodes douces et la diététique. Les employés ont plusieurs entretiens personnels avec le médecin et peuvent faire des tests mesurant la concentration du monoxyde de carbone et la fonction respiratoire.

Le soleil, bénédiction ou malédiction

Sujet particulièrement intéressant à l'approche des vacances puisqu'on y traite des rayons UV et de leur action sur notre organisme.

Qu'est-ce que le soleil nous apporte, quels sont les risques d'exposition ?

Comment puis-je me protéger efficacement ?

Quels sont les différents types d'écrans solaires ? A quoi dois-je faire attention lors de l'achat ?

Qu'est-ce que cela veut dire indice de protection ?

Quel est mon type de peau ?

Qu'est-ce que c'est que le capital soleil ?

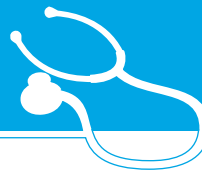
Comment reconnaître un cancer cutané ? Comment le prévenir ?

Manutention et lombalgies

Si tout le monde sait que les lombalgies sont la maladie du siècle, rares sont ceux qui savent comment les prévenir efficacement.

Que ce soient les bons gestes de manutention, en soulevant une charge ou en sortant d'une voiture, ou le choix et le réglage correct d'une chaise de bureau, tout compte dans la prévention des lombalgies.

L'importance d'une bonne hygiène de vie est aussi expliquée : entretenir sa charpente musculo-squelettique par l'exercice physique, la souplesse, une bonne alimentation mais aussi l'utilisation d'un matériel adéquat pour soulever une charge ou l'arrangement ergonomique de son poste de travail.



Bilan 2011

Vaccination

4.182 vaccinations grippe saisonnière

9 vaccins anti-tétaniques

Tests oculaires

1.167 tests ont été réalisés

- ABN AMRO Investment Funds S.A.
- Aviva Investors Luxembourg
- AxA Assurances Luxembourg S.A.
- AxA Assurances Vie Luxembourg S.A.
- Bâloise Assurances Luxembourg S.A.
- Bâloise Vie Luxembourg S.A.
- Banque Privée Edmond de Rothschild Europe
- BNP Paribas Securities Services
- Clearstream Banking
- Clearstream International
- Clearstream Services
- Danske Bank International S.A.
- DZ PRIVATBANK S.A.
- ERI BANCAIRE LUXEMBOURG SA
- ERNST & YOUNG SOCIETE ANONYME
- European Fund Administration SA
- Fiduciaire des P.M.E.
- Hauck & Aufhäuser Alternative Investment Services S.A.
- Hauck & Aufhäuser Investment Gesellschaft
- HSBC Securities Services (Luxembourg) S.A.

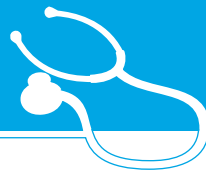
- Hypo Pfandbrief Bank International S.A.
- IKB International S.A.
- J.P. Morgan Asset Management Europe S.à.r.l.
- J.P. Morgan Bank Luxembourg S.A.
- La Luxembourgeoise Société Anonyme d'Assurances
- La Luxembourgeoise-Vie Société Anonyme d'Assurances
- Les Assurances Mutuelles d'Europe Life Lux SA
AME Life Lux SA
- MDO Services S.A.
- MUTUALITÉ D'AIDE AUX ARTISANS SC
- Optio Expert Comptable et Fiscal S.à.r.l.
- Pictet & Cie (Europe) S.A.
- Pictet Funds (Europe) S.A.
- RBS Global Banking (Luxembourg) S.A.
- SMBC Nikko Bank (Luxembourg) S.A.
- UBI Banca International S.A.
- UniCredit International Bank (Luxembourg) S.A.
- UniCredit Luxembourg S.A.

Check-up

986

- ACCENTURE SARL
- ALTER DOMUS Sarl
- ASSOCIATED DEXIA TECHNOLOGY SERVICES
- ASSOCIATION DES BANQUES ET BANQUIERS, LUXEMBOURG (ABBL)
- Aviva Investors Luxembourg
- AxA Assurances Luxembourg S.A.

- AxA Assurances Vie Luxembourg S.A.
- Banque de Luxembourg S.A.
- Banque Degroof Luxembourg
- Banque Privée Edmond de Rothschild Europe
- Banque Raiffeisen sc
- BGL BNP Paribas
- BLI - Banque de Luxembourg Investments S.A.
- BNP Paribas Securities Services
- CACEIS BANK Luxembourg
- CAISSE RAIFFEISEN
BASCHARAGE-RECKANGE-SOLEUVRE
- CAISSE RAIFFEISEN BETTBORN-PERLE,
SOCIETE COOPERATIVE
- CAISSE RAIFFEISEN CANTON REMICH
- CAISSE RAIFFEISEN DIEKIRCH-FEULEN
- CAISSE RAIFFEISEN
HOFFELT-BINSFELD-WEISWAMPACH
- CAISSE RAIFFEISEN KAYL-ROESER
- CAISSE RAIFFEISEN MAMER S.C.
- CAISSE RAIFFEISEN MERSCH
- CAISSE RAIFFEISEN MUSEL-SAUERDALL
- CAISSE RAIFFEISEN NIEDERANVEN/SYRDALL
- CAISSE RAIFFEISEN
NOERDANGE-SAEUL-USELDANGE
- CAISSE RAIFFEISEN WILTZ
- CEMEX España S.A., Luxembourg Branch
- CEMEX Premium Finance KFT (Luxembourg Branch)
- Clearstream Banking
- Clearstream International
- Clearstream Services
- Crédit Agricole Luxembourg S.A.
- Degroof Gestion Institutionnelle - Luxembourg
- DELOITTE S.A
- DEXIA Asset Management Luxembourg S.A.
- DEXIA BANQUE INTERNATIONALE A LUXEMBOURG
- DEXIA LIFE & PENSIONS
- Fuchs & Associés Finance S.A.
- HOICHE PARTNERS TRUST SERVICES S.A.
- IFBL
- IKANO FUND MANAGEMENT S.A.
- IKANO S.A.
- ING Luxembourg S.A.
- Intertrust (Luxembourg) S.A.
- KPMG Advisory S.à.r.l.
- KPMG Audit S.à.r.l.
- KPMG Luxembourg S.à.r.l.
- KPMG Tax S.à.r.l.
- LBBW Luxembourg S.A.
- Lombard International Assurance SA
- LRI Invest S.A.
- Lux Nordic Wealth Management S.A.
- Pictet & Cie (Europe) S.A.
- PricewaterhouseCoopers Sarl.
- PROFIL
- RBC DEXIA INVESTOR SERVICES BANK S.A.
- Skandinaviska Enskilda Banken S.A.



- SOCIETE GENERALE BANK & TRUST
- Société Générale d'Arbitrage et de Participations Luxembourg S.A.
- Société Générale Securities Services Luxembourg
- Svenska Handelsbanken S.A.
- SWISS LIFE (LUXEMBOURG) S.A.
- The Bank of New York Mellon (Luxembourg) S.A.
- Van Lanschot Bankiers (Luxembourg) S.A.
- VITIS LIFE S.A.
- Wildgen, Partners in Law

Journée Santé

- BGL-BNP Paribas
- State Street Bank Luxembourg

Health Day

- DELOITTE S.A.
- State Street Bank Luxembourg

Formation

- Stress Management :
CITIBANK INTERNATIONAL Plc
ING Luxembourg S.A.
Dexia BIL
- Nutrition
Banco Bradesco Europa S.A.
CETREL S.A.
DELOITTE S.A.
Dexia BIL
ING Luxembourg S.A.

- Sommeil
DELOITTE S.A.
Dexia BIL
ING Luxembourg S.A.
- Activité Physique
Banco Bradesco Europa S.A.
DELOITTE S.A.
Dexia BIL
ING Luxembourg S.A.
- Autres
Quit Smoking :
CETREL S.A.

Les effets du soleil :
CETREL S.A.

Le chemin vers la sérénité :
DELOITTE S.A.

Prévention des maladies cardio-vasculaires :
Dexia BIL

Les lombalgies :
State Street Bank Luxembourg

Ergonomie

“L’ergonomie est multidisciplinaire, elle utilise des connaissances et des méthodes issues de la physiologie du travail, de la psychologie cognitive (mémoire, attention, perception, apprentissage...), de la psycho-physiologie (vigilance, postures, conditions de travail...), ainsi que de la sociologie des organisations.” (Wikipédia)

L’ergonomie consiste à adapter le travail, les outils ainsi que l’environnement à l’homme (et non l’inverse). Elle occupe une place primordiale en médecine du travail et tout particulièrement dans le secteur tertiaire.

Dans le secteur financier, une posture statique pendant de longues heures face à un écran de visualisation est habituellement constatée.

Un aménagement ergonomique des postes de travail ainsi qu’une formation des utilisateurs permet de réduire l’impact négatif de cette position sur la santé, cet aspect apparaît dans les textes de loi luxembourgeois :

Le législateur précise en effet, les obligations des employeurs dans le Règlement grand-ducal du 4 novembre 1994 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur les équipements à écran de visualisation.

L’article 3 concerne l’analyse des postes de travail et précise que :

“Les employeurs sont tenus de faire une *analyse* des postes de travail afin d’évaluer les conditions de sécurité et de santé qu’ils présentent pour leurs travailleurs, notamment en ce qui concerne les *risques éventuels pour la vue et les problèmes physiques et de charge mentale*.”

“Les employeurs doivent prendre les mesures appropriées pour remédier aux risques ainsi constatés (...)”

L’article 6 concerne l’information et formation des travailleurs et précise que “les travailleurs et/ou leurs délégués désignés sont informés de toutes les mesures à prendre en ce qui concerne la sécurité et la santé liées à leur poste de travail” et que “chaque travailleur doit en outre recevoir une formation en ce qui concerne les modalités d’utilisation, avant de commencer ce type de travail et chaque fois que l’organisation du poste de travail est modifiée de manière substantielle”.

Afin d’aider l’employeur à respecter la loi et mettre en application ce règlement grand-ducal, l’équipe de l’ASTF propose :

- des études individuelles de postes de travail afin d’évaluer les risques et de mettre en œuvre des mesures appropriées si nécessaire
- des formations collectives d’ergonomie dans une optique préventive

Au cours de ces interventions, différents paramètres déterminants sur le plan ergonomique sont revus :

- L’espace de travail et l’aménagement du bureau (type de bureau, surface par personne, surface libre par personne)
- Le plan de travail (largeur, profondeur, hauteur, type de surface)
- Le siège (dossier, assise, accoudoirs, nombre de points d’appui au sol)
- Le matériel informatique (écran, clavier, souris, logiciel)



- Les accessoires de bureau (téléphone, repose-pieds, porte document)
- L'environnement physique (niveau d'éclairage, qualité de l'air, niveau sonore)

Dans une démarche de prévention, l'ergonomie de conception est toujours à privilégier, c'est pourquoi l'ASTF propose également son aide aux entreprises affiliées dans le choix éventuel du matériel qui sera mis à disposition des salariés.

Enfin, l'architecte d'intérieur de l'ASTF peut également donner des conseils sur plan dans le cadre d'une construction ou d'un réaménagement des locaux de travail.

L'environnement de travail est un critère primordial pour le bien-être des salariés à leur poste, qui influence l'accomplissement de leurs tâches quotidiennes.

Dans ce cadre également, l'équipe de l'ASTF peut être amenée à réaliser une étude de l'ambiance de travail, motivée par une sensation d'inconfort ou par la survenue d'infections récidivantes.

En pratique courante, certains paramètres peuvent être mesurés de manière ponctuelle à différents endroits des bureaux ou de manière prolongée durant 24 à 72 heures. On retiendra par exemple :

- La température ambiante (°C)
- L'humidité relative (%)
- La vitesse de l'air (m/s)
- Le taux de dioxyde de carbone (ppm)

Une anomalie de réglage de l'un de ces paramètres peut entraîner un déséquilibre de la situation de confort thermique.

Une politique de prévention basée entre autre sur l'ergonomie a un objectif à long terme et durable. Les retours sur investissement de ces actions de prévention sont nombreux tant sur le plan médical pour le salarié que sur le plan économique pour l'employeur.

Résumé des activités de 2011

Analyse de la qualité de l'air

- VP Bank (Luxembourg) S.A
- HSBC – TRIMKAUS & BURKHARDT (International) S.A.
- UBS (Luxembourg) S.A.
- THE BANK OF NEW YORK MELLON (International) Ltd.
- CLEARSTREAM International
- DANSKE BANK International S.A
- DKV – GLOBALITY S.A
- RBC-DEXIA INVESTOR SERVICES BANK S.A

Analyses ergonomiques des aménagements d'espaces de travail

- J.P.MORGAN Luxembourg S.A.
- DKV Luxembourg S.A.
- COMMERZBANK International S.A
- ASSOCIATED DEXIA TECHNOLOGY SERVICES

- SOCIETE GENERALE BANK & TRUST
- DEXIA-BANQUE INTERNATIONALE A Luxembourg
- VP Bank (Luxembourg) S.A.
- CLEARSTREAM International
- RBC DEXIA INVESTOR SERVICES BANK S.A
- LA LUXEMBOURGEOISE
- BANQUE PRIVEE EDMOND DE ROTSCCHILD
- HYPO PFANDBRIEF BANK International S.A.
- KBL EUROPEAN PRIVATE BANKERS S.A.
- ACA ASSOCIATION DES COMPAGNIES D'ASSURANCES
- BANQUE PRIVEE EDMOND DE ROTSCCHILD
- ATTF AGENCE DE TRANSFERT DE TECHNOLOGIE FINANCIERE
- SEB, Skandinaviska Enskidabanken S.A.

Analyse du niveau d'éclairage

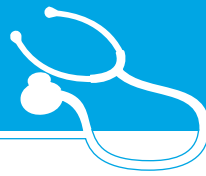
- VP Bank (Luxembourg) S.A.

Divers

- ABBL Association des Banques et Banquiers Luxembourg
- COMMERZBANK
- ALFI A.S.B.L.
- LFF LUXEMBOURG FOR FINANCE
- ATTF AGENCE DE TRANSFERT DE TECHNOLOGIE FINANCIERE
- FDL FONDATION DE LUXEMBOURG
- IFBL

Formations

- NORDEA BANK S.A.
- IKANO S.A.
- DELOITTE S.A
- ING Luxembourg S.A.



Santé et sécurité

Premiers secours

En 2010, les prescriptions de l'AAA ont disparu. Il n'y a donc plus de texte qui définit le nombre nécessaire de secouristes au sein de l'entreprise. Toutefois, il est prescrit par l'ITM que les secouristes doivent être présents en nombre suffisant.

Devant la demande croissante de formation de premiers secours des entreprises, l'ASTF a créé une formation d'initiation aux gestes de premiers secours en suivant le Règlement grand ducal du 06 mai 2010 fixant l'organisation de la formation des agents des services de secours et de la population.

Cette formation se déroule essentiellement dans les locaux de l'ASTF sur 4 séances de 3 heures. Les thèmes qui y sont abordés sont, conformément au R.G.D. sus nommé :

- plaies et bandages (2 heures)
- brûlures et bandages triangulaires (2 heures)

- risques et arrêt d'un saignement (1 heure)
- fractures et immobilisation (1 heure)
- l'inconscience et position latérale de sécurité (PLS), évacuation d'urgence et prise de Rautek (2 heures)
- réanimation adulte (4 heures)

A la fin de cette session, une épreuve portant à la fois sur la théorie et sur la pratique des sujets abordés en cours se déroule en présence d'instructeurs en secourisme. Une attestation de formation aux gestes de premiers secours est ensuite donnée aux participants ayant donné satisfaction lors de l'examen.

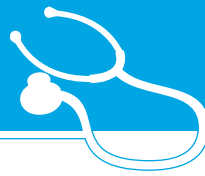
Les secouristes qui ont déjà bénéficié d'une formation aux premiers secours, doivent, afin de garder leur habilitation, refaire des cours de rappel. Conformément au R.G.D. du 06 mai 2010, l'ASTF propose des cours de rappel qui se déroulent sur 2 séances de 4 heures.

Il n'y a alors pas nécessité de repasser un examen. La seule présence au cours est suffisante pour valider les connaissances.

Par ailleurs, l'ASTF propose toujours la possibilité de faire des formations à l'utilisation du défibrillateur qui se déroulent sur 3 heures environ et consistent à apprendre ou revoir les gestes de base de réanimation cardio-pulmonaire et la mise en place du défibrillateur ainsi que son mode de fonctionnement.

Activités réalisées au cours de l'année 2011

- DEXIA BANQUE INTERNATIONALE A LUXEMBOURG, cours d'initiation aux gestes de premiers secours
- State Street Bank Luxembourg, formation Défibrillateur
- Cours d'initiation et de rappel aux gestes de premiers secours réalisés au sein de l'ASTF pour des salariés de diverses entreprises membres.



Le travailleur désigné

Il s'agit de tout travailleur désigné par l'employeur pour se faire assister dans ses obligations légales de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Il est important de ne pas confondre le "travailleur désigné" avec le "délégué à la sécurité" qui est désigné par la délégation du personnel soit parmi ses propres membres, soit parmi les autres travailleurs de l'établissement, et qui s'occupe de tous les aspects liés à la sécurité sur le lieu de travail.

La loi du 17 juin 1994 oblige l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé de ses salariés. L'objectif du travailleur désigné est d'aider l'employeur à accomplir au mieux cette mission.

La nomination du travailleur désigné se fait par l'employeur

Cette nomination n'est effective que si :

- La nomination a été faite explicitement (de préférence par écrit)

- Les conditions de qualification de base ainsi que de formation spécifique de travailleur désigné sont satisfaites
- Le travailleur désigné dispose des moyens et du temps nécessaires

La formation est composée d'une formation de base, d'une formation spécifique ainsi que d'une formation complémentaire régulière. Le nombre d'heures de formation varie en fonction des différentes catégories d'entreprises.

L'un des objectifs de l'équipe de l'ASTF est d'assurer la formation de ces travailleurs désignés, qui sont des personnes de contact privilégiées au sein de l'entreprise.

L'ASTF avait organisé en 2010 un cycle de formation pour les catégories A et B.

Au cours de l'année 2011, un cycle de formation pour la catégorie C4 (secteur financier et administratif) a été organisé et suivi par 22 personnes.

Annual Report '11



Introduction and scope of action

Somewhat belatedly, to mark the occasion of the 15th anniversary of our Association, I thought it might be useful to record the history and current scale of our activity by conducting a “self-interview”. Neurobiology and neuroanatomy confirm the fact that the brain is not one single entity, but in fact comprises widely varying and disparate parts which do not always accord with each other. So it may not be misguided to put questions to oneself touching on aspects of the emotions, rationality, mind and intellect.

CB : What exactly is the ASTF?

BC : The Association for Occupational Health in the Financial Sector is an inter-enterprise service which safeguards occupational health in a great many companies in the financial sector in Luxembourg.

It is headed up by a Board of Directors consisting of senior managers of the financial centre and the current Chairman is Mr Pierre Krier of the IRE (Institute of Company Auditors).

Membership of the ASTF takes place via associations to facilitate its organisation. However, in certain exceptional cases members may join individually. At present, we have 500 affiliated enterprises representing 42,000 employees. It is worth pointing out that the workforce with which the ASTF is concerned has a uniform exposure to occupational health risks; that was in any case one of the key ideas which lay at the origin of the association's foundation.

CB : When and how was the ASTF created?

BC : The ASTF was the first occupational health service to be put in place following the adoption of the law on occupational health in the Grand Duchy of Luxembourg. However, ARBED and Dupont de Nemours had already set up occupational medicine services a long time before that.

We were therefore immediately ready on 1 January 1995 when the new law entered into force. Three persons presided over the creation of the ASTF:

- Mr Jean-Louis Margue, now Secretary General of BGL BNP Paribas and at the time Director of Human Resources at BGL and Chairman of the Social Affairs Committee of the ABBL.

- Mr Lucien Thiel who unfortunately died in 2011, and was at the time Director of the ABBL to whom I would like to take the opportunity to pay a brief but heartfelt tribute by quoting the words of the philosopher Louis Althusser: “Then it was that I understood the meaning of action, close to principles but so different from their simple application because you must take account of the imponderables of the immediate situation, of men, their passions and enmities and, to that end, bring to bear human resources that are quite different from mere clarity and rigour of principles”.

Lucien Thiel had immediately understood the value of a specific health-care service specialising in businesses and employees in the financial sector. As a networker and a man of communication, he also viewed the ASTF secondarily as a means of bringing the different professions in the financial sector (banks: insurance companies, investment funds, wealth managers, consultants and auditors) more closely together.



■ Laying aside for once all modesty and indulging if I may in a measure of narcissism, the third person was me. At the time there was a strong inclination to create a major national healthcare service with a kind of tripartite occupational medicine structure. Together with the two persons whom I have already named, we felt it preferable instead of creating a big melting pot with risks, corporate cultures and discussion partners who varied so widely, to move towards the creation of a specialised healthcare service.

CB : Has the ASTF always maintained the same priorities in its reflection since the outset?

BC : Certainly not. In a world which, for various reasons, is undergoing strong pressure to change we configured our work at the outset on the basis of the guidelines set out in the law on occupational health and safety and those concerning occupational

healthcare services. Apart from the merit of existing, this law is of course an eminently traditionalist text. It is based upon conventional notions of detection and prevention of health risks and above all of safety - an approach which is also encountered in the texts of the Accident Insurance Association (AAA): the notion of the safe workplace, occupational illnesses and the approach to prevention based upon the risk factor.

This strategy cannot be regarded as a rational policy in the context of jobs in the tertiary sector where psycho-social factors, more general prevention and organisation of work, require a response from occupational health professionals.

To begin with, the ASTF was organised around legal texts: medical examination on recruitment, eyesight tests and in this same context we rapidly recruited an interior architect, Mrs Christiane Reckinger, to take responsibility for issues of ergonomics and workplace layout.

Other important phases in the re-deployment of our activities and prioritisation were of course led by Dr Sandrine Tomasini with the creation of our Check-Up Centre at the Kirchberg Hospital helped by the far-sighted Dr Raymond Lies, the Director of that establishment.

Conducting preventive examinations and by doing so genuinely promoting the idea of prevention were formulated at the time by Mr Thyès, Human Resources Director of the Banque de Luxembourg. At that time, we went on to set up a social medicine structure by recruiting Mr Patrice Marchal, a psycho-social worker and teacher at Namur University.

CB : Clearly then occupational medicine services are not the sole preserve of occupational physicians

BC : If we are to do our work properly, occupational health services require the involvement of other healthcare professionals. We applied that idea in our recruitments and we have recently appointed a psychologist on 1 December 2011, Sandra Vallier, to complete our psycho-social team. The ASTF has also recruited a director, Mr Paul Kripler, who has placed the association on an appropriate administrative footing. This is all the more important as the creators of the ASTF had from the outset made provision for the possibility of billing some activities to the enterprises concerned. This decision was fundamental because it enabled us to move away from purely bureaucratic financing by contributions and implied the development of initiatives that are both attractive and economically viable for the enterprises concerned.

CB : This interview is becoming rather lengthy. So one final question: do you think that healthcare services are an important contributory factor to the public health of a country?

BC : Yes, provided that the occupational physicians try to take their place in the healthcare system, although that place is seriously contested because the healthcare economy naturally constitutes an enormous and growing political and financial factor.

We are trying to evolve and cooperate with university bodies. We will for example be according a growing place to investigation of the psycho-social risk in our check-ups; we have designated 2012 as burn-out year. Clearly, the healthcare services should be involved much more actively by the official authorities in the detection and prevention network, quite simply because we see that so many employees are using our structures (15,000 in 2011).

We also encounter the persons called “frontaliers” who are only partially concerned by, or interested in, the Luxembourg healthcare system.

This word “frontaliers” is to my mind a misnomer as in the word “Realwirtschaft”. So work occupations, as mine and of course those of all workers in the financial sector, could be considered as doing a “virtual jobs”.

CB : I think we will leave it at that. Shall we continue next year?

BC : Much remains to be said, but as I have now reached an age where one almost has to apologize for still working, let us leave that question open.

On the other hand, the occupational physician’s job is a fascinating one and becomes even more so as one acquires experience, growing empathy and increasing respect for employees and also for company directors.

Dr. Claude Bollendorff
Director of ASTF



Social medicine

For more than ten years, the ASTF has structured an approach based on help and listening.

At present, this psycho-social unit includes the occupational physicians Dr Claude Bollendorff, Dr. Sandrine Sculfort-Tomasini, Dr. Patrizia Thiry, Dr. Isabelle Klopp, Dr. Colette Petit-Magar and Mr Patrice Marchal, our psycho-social assistant, Mrs Karin Weyer, a psychotherapist and Sandra Vallier, a graduate psychologist.

We receive employees by appointment, while preserving anonymity at the request of the companies, trade unions and general practitioners.

There are many and varied reasons for consultations:

- suffering at work through situations of moral harassment, burn-out and stress;
- dispensation from work for pregnant women: all recent neuro-biological studies confirm the harmful and dramatic impact of a pregnancy in a stress situation for the child. Through the epigenetic mechanism, these effects are definitive and transmissible from one generation to the next;

- professional redeployment: the occupational physician plays a key role here. He must determine aptitude for a particular post, so initiating the process and movement towards internal or external reclassification. As we said at the outset, this law has of course led, in parallel and as an additional phenomenon, to definitive departures from working life. One might have imagined in this context that occupational medicine would be consulted in the current perspective of a probable redrafting of the law;

- chronic illnesses, therapeutic half-time work, disability.

We increasingly see situations in which employees suffering from chronic illnesses are confronted with administrative difficulties, mutual lack of understanding of the procedure and failure to respect the limits on the entitlement to pecuniary benefits.

In this context, we are now setting up a more systematic case management scheme which comprises an aspect of internal reorganisation of the ASTF, together with a proposal for training HR directors in companies in the areas of social security and employment law.

In this connection, as just one example among others, mention may be made of our cooperation with the BIL and SGBT. This is of course enormously valuable for the employees themselves, but also for the enterprise concerned.

Finally, a few figures for 2011:

Special medical examinations	784
Special examinations by psychologists and psycho-social assistants	259
Reclassifications	96
Dispensations for pregnant women	71

In this field, we also work on enterprise survey instruments which, if necessary, give a global and individual image of the situation of health and wellbeing in a particular enterprise.

In this context, mention might be made of the approach taken by the BIL, the initiative of ING working with Dr Mesters and the Evalua Project of La Bâloise implemented in cooperation with the Mondorf Thermal Domain.

Interview

Interview with Mr Christian Strasser, Member of the Management Committee of Banque Internationale à Luxembourg. Co-signed by Mrs Sylviane Solbreux, Director of Human Resources at Banque Internationale à Luxembourg.

What actions focusing on the occupational health of employees do you conduct in partnership with the ASTF?

As a major bank in this financial centre, the ASTF is our vital health partner. All our projects with a bearing on health and/or wellbeing are therefore conducted and implemented in close cooperation with the ASTF.

Here are a few examples:

- we regularly call upon the services of the ASTF ergonomics expert when deciding on the layout of workplaces or advising employees;
- over and above medical examinations at the time of recruitment, we also offer an ASTF health check-up to our personnel aged over 40;
- the ASTF also contributed to the analysis of our “Stress and Wellbeing at Work” survey for which it wrote a detailed analysis for our benefit;
- each year, we organise flu vaccinations with the ASTF
- and of course when it comes to training, we organise a series of lectures on such matters as cardiovascular risks and first aid training.

But the ASTF is particularly useful to us in individual cases which are sometimes delicate and involve employees confronted with serious pathologies for whom all forms of assistance can be useful. They also establish contacts with highly qualified healthcare professionals and benefit from a network at the level of the Greater Region.

In general, do you think that employees are aware of the health risks encountered in the tertiary sector?

That subject is all the more complex as the risks involved have evolved in recent years. We notice a distinct reduction in muscular-skeletal disorders which used to represent a majority of the pathologies in employment and a recrudescence of stress-related illnesses (depression, burnout, dissatisfaction at work).

Staff are well aware of the fact that the world of work has undergone a profound change, but it seems likely that we have not been properly prepared for the health impacts of this new pressure in professional (and private) life linked to the rapid evolution

of modern living. Many of us underestimate the importance of a good work-life balance. That is why we at Human Resources have a role to play in providing information, creating awareness and providing training in these issues of risk and in the prevention of such risks.

What policy have you put in place within your enterprise to help employees manage stress more effectively?

This involves an overall policy of preventive care and health promotion which is being built year by year and must evolve constantly to remain up to date. Since 1980 the BIL has introduced an infirmary and a full-time nurse. Around this infirmary a policy of prevention has been set up progressively and is being extended year by year. We have for instance put in place targeted trainings and lecture cycles, introduced anti-stress massage, promoted sports activities through some thirty internal sport sections and the creation of a fitness room in our main building.



A policy of healthcare and prevention cannot be detached from an overall HR policy. The health aspects are therefore systematically incorporated into the BIL's own HR projects when it comes to the assessment and promotion of employees, training, personal development or access to supervisory functions.

This naturally involves partnerships concluded with our social partners and therefore a strong involvement of personnel representatives in the entire social sphere of our policy and an open and transparent social dialogue for the benefit of our staff members.

What individual and collective benefits do you expect the preventive measures to bring, e.g. the medical check-ups or the preventive lectures provided for your employees?

The impact of health on performance and job satisfaction is self-evidently a positive outcome of a corporate policy in general and of a human resources policy in particular.

Our bank is determined to offer a healthy and motivating employment framework and environment. Our personnel realise that they are working in a company for which social aspects and wellbeing at work really count.

The first beneficiaries of this situation are the employees themselves, but by extension their family and also their employer.

Although we refuse to measure the quantitative effects – such as the reduction of absenteeism – we are convinced that our policy of preventive care and health promotion plays a key role for our staff and does much to enhance the image of the BIL as an excellent employer.

Do you have any other projects in which the ASTF might help you to improve your employees' health?







While it is true that private and professional life influence each other, there is a barrier between these two spheres which an employer, however well intentioned, cannot and must not cross.

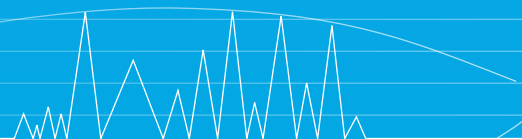
That is why we believe it is useful to offer our personnel external solutions to help them deal with problems of their private life: personal worries, relational problems, family conflicts – education, separation, conflicts between generations – problems of dependency; managing grief or separation. We regard the ASTF as an excellent discussion partner to provide assistance on such issues for our employees and their family members. That is one of the BIL's "health" projects for the year 2012!

Sylviane **SOLBREUX**
Director of Human Resources

Christian **STRASSER**
Member of the Management Committee

Key figures

	2010		2011
Medical examinations on recruitment	3,404		5,660
Special and psychological examinations	1,107		1,237
Medical check-ups	770		986
Eye tests	937		1,167
Flu vaccinations	4,064		4,182
Affiliated companies	530		500





Medical statistics

Medical consultations

In 2011, the number of medical examinations upon recruitment rose considerably as compared to the year 2010. 5,660 examinations were made in 2011 against 3,404 in 2010, representing an increase of 66% year on year.

The number of “special” medical examinations in connection with professional retraining or after a lengthy absence from work was also higher than in previous years. Just under 900 examinations took place within this framework last year: 880 exami-

nations in 2011 against 696 in 2010, representing a 26% increase in the number of medical examinations linked to a particular health problem.

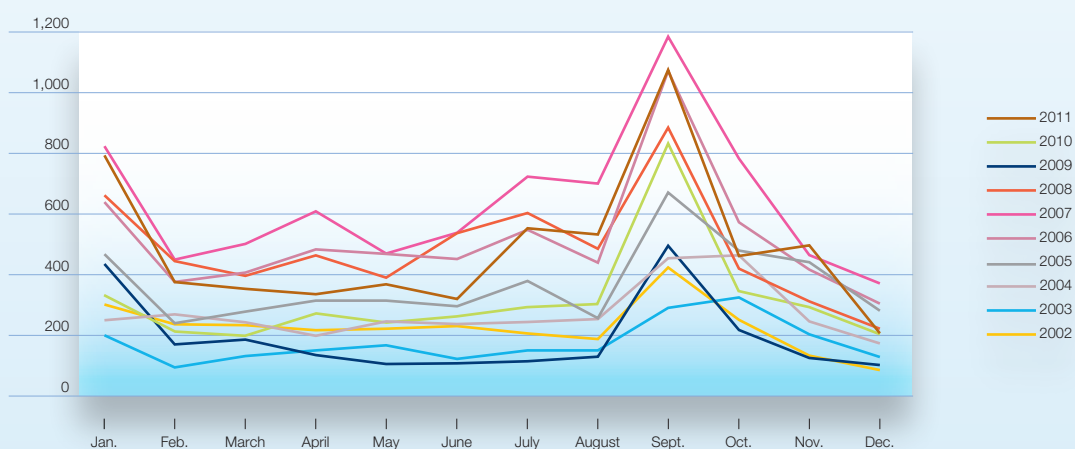
The growth of this type of medical examination reported in recent years was confirmed again in 2011.

In parallel with these medical examinations, 259 psychological consultations were assured by the psycho-social workers of the ASTF, making a total of 1,237 medical and psychological examinations.

- **5,660** medical examinations upon recruitment
- **880** special examinations (examinations at the request of the employee or employer, handicapped worker, resumption of work after an extended absence) including **96** examinations for professional retraining
- **259** psychological consultations
- **71** exemptions for pregnant women
- **13** regular examinations
- **16** medical examinations to obtain a residence permit
- **8** medical examinations to obtain a driving licence

Medical examinations upon recruitment

Trend in the number of recruitments to member companies



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
January	307	200	251	470	639	823	664	433	333	797
February	240	97	271	238	374	447	445	170	216	379
March	237	134	244	277	405	499	396	186	201	354
April	220	148	198	314	482	607	464	136	273	339
May	225	165	247	314	467	467	390	106	244	370
June	234	117	238	295	450	536	538	109	263	320
July	209	154	245	380	547	722	605	115	295	558
August	190	157	255	255	438	699	486	130	304	396
September	432	293	462	677	1,074	1,186	889	495	831	1,077
October	255	308	472	482	572	782	420	219	348	460
November	134	202	247	443	415	462	311	126	293	496
December	85	126	172	280	302	368	220	103	213	207
Total	2,768	2,101	3,302	4,425	6,165	7,598	5,828	2,328	3,814	5,753

Conclusion

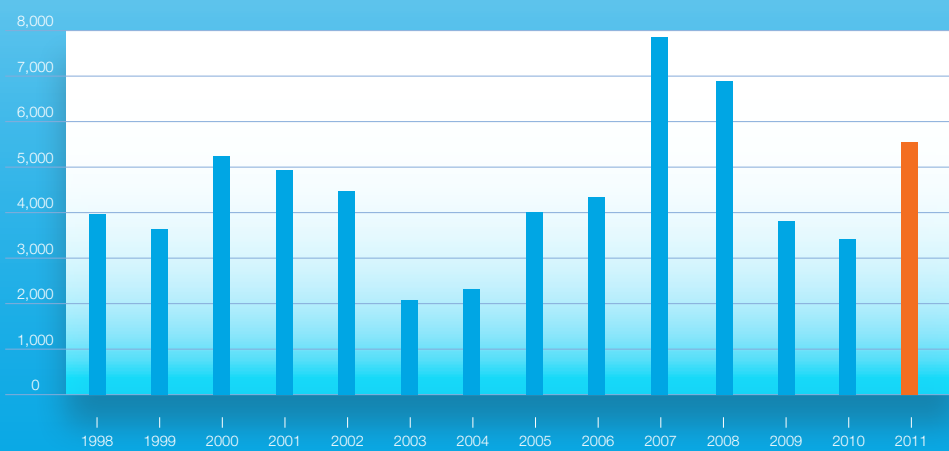
The ASTF received more than 5,700 requests for medical examinations upon recruitment in the year 2011. This number of recruitments to our member companies had fallen sharply following the financial crisis

of 2008, but has since risen strongly again (just 2,328 recruitments in 2009, 3,814 in 2010, 5,753 in 2011, i.e. 50% more recruitments in 2011 than in 2010).

As in the past, recruitments peak in the month of September with over 1,000 recruitments reported for September 2011.



Number of medical examinations on recruitment



Conclusion

The ASTF medical team saw 5,660 employees for a medical examination upon recruitment in 2011. This figure was much higher than in 2010 (+ 66%).

Proportion of men and women



Conclusion

More men (54.5%) than women (45.5%) underwent a medical examination upon recruitment.

This distribution between men and women is similar to that recorded in previous years.



Age group



< 20 years	0.4%
20 - 29 years	53.5%
30 - 39 years	31%
40 - 49 years	12.5%
50 - 59 years	2.5%
60 - 69 years	0.1%

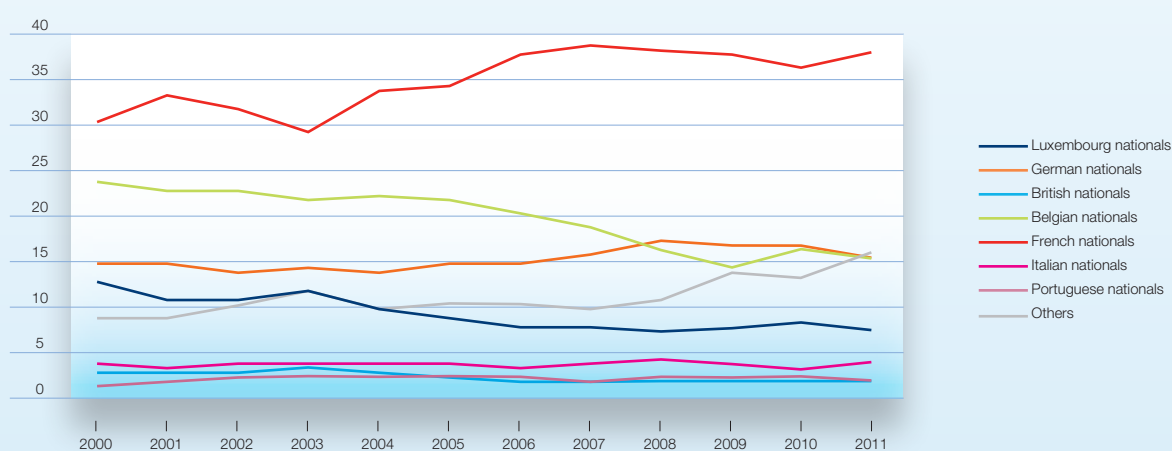
Conclusion

A majority of employees seen by the ASTF team for medical examinations upon recruitment are young or very young: 54% of the persons examined were under the age of 30.

The distribution by age group of persons newly recruited is similar to that of previous years. In 2011 as in 2010 employees aged under 40 represented 85% of the newly recruited persons.

The finding made in previous years that the number of recruitments of persons over the age of 50 is minimal remains valid today.

Nationality



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Luxembourg nat.	13.0%	11.0%	11.0%	12.0%	10.0%	9.0%	8.0%	8.0%	7.5%	8.0%	8.5%	7.5%
German nationals	15.0%	15.0%	14.0%	14.5%	14.0%	15.0%	15.0%	16.0%	17.5%	17.0%	17%	15.5%
British nationals	3.0%	3.0%	3.0%	3.5%	3.0%	2.5%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%
Belgian nationals	24.0%	23.0%	23.0%	22.0%	22.5%	22.0%	20.5%	19.0%	16.5%	14.5%	16.5%	15.0%
French nationals	30.5%	33.5%	32.0%	29.5%	34.0%	34.5%	38.0%	39.0%	38.5%	38.0%	36.5%	38.0%
Italian nationals	4.0%	3.5%	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	3.5%	4.0%	4.5%	4.0%	3.5%	4.0%
Portuguese nat.	1.5%	2.0%	2.5%	2.5%	2.5%	2.5%	2.5%	2.0%	2.5%	2.5%	2.5%	2.0%
Others	9.0%	9.0%	10.5%	12.0%	10.0%	10.5%	10.5%	10.0%	11.0%	14.0%	13.5%	16.0%

Conclusion

Although the percentage of Luxembourg employees in the financial sector fell slightly compared to 2010, this figure has remained stable overall for more than five years and fluctuates around 8% (7.5% for the year 2011).

French employees remain the most numerous group, representing 38% of the persons seen for a medical examination upon recruitment in 2011.

Since 2008 German nationals have followed in second place, representing 15.5% of the persons seen. This figure has fallen slightly (-1.5% compared to 2010).

The proportion of Belgian employees has been falling steadily for several years. They represented 15% of all the employees examined (-1.5% compared to 2010).

The percentages of English, Italian and Portuguese employees remained stable.

The number of employees of other nationalities, such as citizens of the East European countries, has risen slightly.



Place of residence



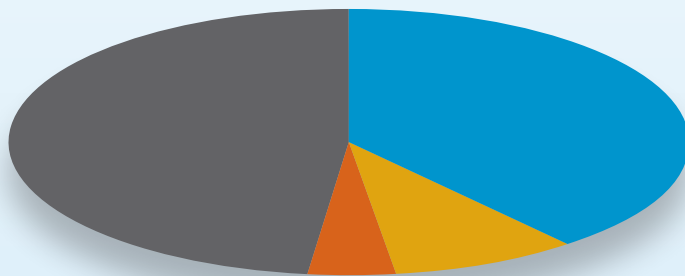
Conclusion

One-half of the employees newly recruited and examined by the ASTF in 2011 were residing in Luxembourg. This figure remains identical to the 2010 number, but was higher than in the years prior to 2010 (42% in 2007).

The other half of the persons recruited travel each day from a neighbouring country.

The distribution of the place of residence of frontier workers is similar to that based on nationality. Employees coming from France are the most numerous (23%), followed by employees from Germany (14%) and finally persons originating from Belgium (12%).

Breakdown of recruitments by sector of activity



Banks	39%
Supporting & other FSP (financial sector professionals)	9%
Investment companies	4%
Other	48%

Conclusion

Among the employees who underwent a medical examination upon recruitment we note that more than one patient out of three (39%) was taking up this new employment in a bank. 4% of the persons seen were employed by an investment company while 9% of the employees worked for FSPs (Financial Sector Professionals) in other categories or supporting services.

These three categories (banks, investment companies and other FSPs) therefore represented 52% of the employees examined by the ASTF medical team.

The other half of the employees seen (48%) were employed in a different activity sector (auditors, consultants, insurance, law office, information technology).



Breakdown of recruitments by NACE code



Financial service Insurance activities	40%
Insurance	6%
Auxiliary activities for financial services	13%
Legal & accountancy activities	36%
Management consultancy	4%
Other activities	1%

Conclusion

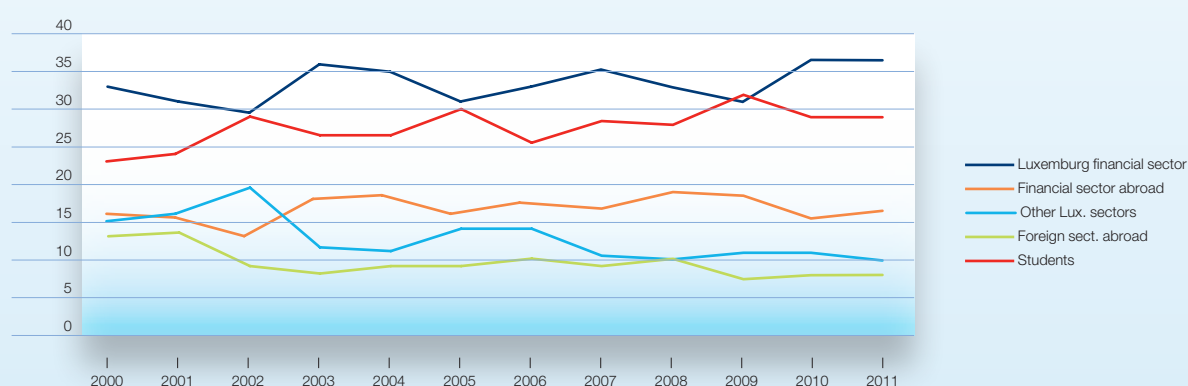
40% of the employees who were seen worked for a company active in financial services. More broadly, 13% of the patients had a contract of employment with a company pursuing an activity ancillary to the financial service.

36% of the persons were employed by a company active in law or accountancy.

Employees of financial service companies in the broad sense of the term, together with legal and accountancy services, represented 89% of the employees examined by the ASTF team.

In 6% of all cases the employees worked in insurance while 4% of the persons are employed by a management consultancy business.

Prior professional activity



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Luxembourg financial sector	33.0%	31.0%	29.5%	36.0%	35.0%	31.0%	33.0%	35.3%	33.0%	31.0%	36.5%	36.5%
Financial sector abroad	16.0%	15.5%	13.0%	18.0%	18.5%	16.0%	17.5%	16.7%	19.0%	18.5%	15.5%	16.5%
Other Lux. sectors	15.0%	16.0%	19.5%	11.5%	11.0%	14.0%	14.0%	10.6%	10.0%	11.0%	11.0%	10.0%
Foreign sect. abroad	13.0%	13.5%	9.0%	8.0%	9.0%	9.0%	10.0%	9.0%	10.0%	7.5%	8.0%	8.0%
Students	23.0%	24.0%	29.0%	26.5%	26.5%	30.0%	25.5%	28.4%	28.0%	32.0%	29.0%	29.0%

Conclusion

In 2011 a majority of employees taking up a new employment contract had previously been working in the Luxembourg financial sector.

36.5% of the employees examined had a previous employer belonging to the Luxembourg financial sector.

Moreover 36.5% of the employees who were seen had already been working in the financial sector, but in another country. Thus over half the employees (53%) had already been previously employed in the financial sector either in Luxembourg or abroad.

By studying the statistics for age we had already noted previously that the persons examined were young (54% aged less than 30).

This information coincides and confirms this data because 29% of the persons seen for a medical examination upon recruitment are students who are taking up their first job.

The allocation of employees in 2011 as a function of their previous professional activity is comparable to that of previous years and turnover in the financial sector remains high.



Preventive Medicine

True to its principle that the “health of any business depends on the health of its employees”, in the year 2011 the ASTF team played a very active role in the field of prevention through individual actions (check-ups, eye tests) and group measures (trainings, participation in events organised in our financial centre in this particular field).

Pathologies detected in 2011 out of 986 check-ups



Check-up

In 2011, the 900 check-ups mark was passed and that of 1,000 almost reached because 986 examinations were in fact made. This represented a 28% increase on 2010 (770 check-ups) and was made possible in particular by increasing the number of physicians involved in this activity and performing check-ups in the afternoon (after a blood test had been taken previously).

Other new features for check-ups in 2011 involved blood tests with the measurement of two new variables: CRP (useful for the prevention of cardio-vascular diseases in particular) and vitamin D.

As in previous years, cardiovascular problems (40%, dyslipidaemia and hypertension in particular) head the

ranking, followed in second place by endocrine disorders which are a new feature; this result primarily reflects vitamin D deficiencies and clearly shows why the introduction of this new parameter was useful; to a lesser extent thyroid malfunctions are also reported. Once again these results prove just how useful this healthcare check-up in fact is.

Eye tests

Eyes are the essential tool of employees in the tertiary sector and must therefore be checked regularly. The eye tests arranged by the ASTF and performed at the workplace enable employees to know precisely where they stand with their eyesight and also to receive practical ergonomic advice to lessen eye fatigue when working on a screen. This examination should preferably be repeated once every three years.

At the end of 2011, the ASTF team was strengthened with the inclusion of a qualified optician working on a freelance basis. Thanks to this addition, the service offered by the ASTF will be extended. The tests are now performed with an auto-refractometer of the latest generation followed by a test using the “Diepes” method. These tests are performed either with spectacles or with contact lenses for persons who wear them. Over and above these tests, tonometry is performed using a pulsed air tonometer. The measurement is non-invasive involving a simple air jet and the subjects can drive or work again immedi-

ately afterwards. Wearers of contact lenses must bring their equipment with them because the lenses must be removed for this test. To round off the examination, the results are notified in writing to the patient at the end of the examination with some practical recommendations for eye exercises and ergonomic advice.

The great innovation resides in the fact that our new member of staff who is a fully qualified optician will be able to issue prescriptions for persons who so wish, entitling them to a refund of the cost of new spectacles (but not of contact lenses).

Vaccination

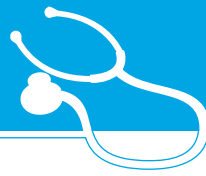
As is the case every autumn, the ASTF offered a flu vaccination to its members. Once again the vaccination campaign proved successful the numbers were stable compared to previous years.

Trainings

List of ASTF trainings

The employer has a duty to train his employees in the prevention of risks inherent in the workplace. The ASTF offers a wide range of training opportunities focussing on this issue; they are designed to support the employer’s action and give the employee the benefit of added value in terms of health and wellbeing at work.

The tertiary sector has been somewhat overlooked by occupational medicine legislation because the legal texts do not make provision for regular examinations. Nevertheless it is a fact that employees in the sector are confronted with a number of non-negligible risk factors, such as the many muscular-skeletal disorders caused by work on a visual display unit or the growing number of cases of burn-out associated with the demand for greater productivity combined with the reduction in human resources and a lack of recognition of work done.



To contribute to an improvement of working conditions which is sometimes difficult especially in today's economic context, the ASTF proposes actions on a wide range of subjects connected with employees' health and wellbeing.

Our list includes the entire range of trainings offered by us, from the use of a semi-automatic defibrillator to the prevention of burn-out, good life hygiene, ergonomic workplace layout and good communication.

At the end, you will find a list of a few workshops each lasting for thirty minutes, which can be added after a presentation.

The list can be downloaded from our internet site.

Stress management

The course begins by explaining the meaning of stress, what happens in our body and how this can lead to burn-out. It explains all aspects of good life hygiene which enables us to preserve our energies: healthy diet, brain food, wellbeing and movement, recuperative sleep. It places the emphasis on work life balance and points to better ways of managing our priorities, especially by fixing correct objectives.

Our beliefs and values are also dealt with, together with the way in which they can hold up or on the contrary advance personal development. You will learn how to detect your value system and your deepest motivations.

Finally, it makes hints on action to be taken immediately and invites you to question bad habits which are prejudicial to personal development.

The path towards serenity

Respect for self and others is dealt with through values and beliefs and also through reference frameworks and assertive communication.

The different personality types are described, with their strong and weak points and with the vicious circles which affect our behaviour and are an obstacle to our self-development.

At the level of communication, the aim must be to detect the pitfalls which may affect us because we are too prone to either agree or disagree, too closely tied to internal or external references etc., and of course ways must be found of escaping from this trap.

Prevention of cardiovascular illnesses

According to the WHO, one-third of all deaths worldwide are linked to a cardiovascular illness. The vascular risk can in fact be reduced by detecting risk factors at an early stage (dyslipidaemia, blood pressure, diabetes, tobacco use etc.); hence the importance of prevention programmes.

During this training, the different risk factors are explained and emphasis placed first and foremost on the actions to be taken to change life habits and reduce the overall cardiovascular risk.

Nutrition

Obesity is responsible for some 3 million deaths every year and generates medical problems such as hypertension, diabetes, hyper-cholesterolemia and cardiovascular diseases, to mention just a few.

Confronted with the rapid advance of this scourge (doubling in 30 years, Lancet Study of February 2011), the WHO has made this the focus of some of its most important actions; obesity is no longer treated as a symptom but as an illness. In Luxembourg, based on the same study, 21% of the population over the age of 18 are obese (BMI* >30) and 33% overweight (BMI* >25), in other words more than one person out of two has a weight problem.

Faced with facts and figures like these, we must react in an attempt to attenuate this scourge to the best of our ability. In this context, the ASTF offers a nutrition module.

During this training course, participants will be made aware in the first instance of obesity (BMI) and its consequences. Notions of a balanced diet, satiety and also calorie needs and the different categories of food will then be explained to them.

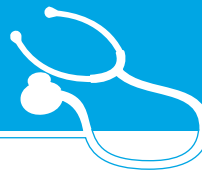
In a second section, this training will offer participants essential points of reference (types of food to be preferred or avoided, false friends, traps of labelling) for a sound balanced diet.

Then the dos and don'ts of hypocaloric regimes will be explained to participants and practical advice given for business meals in restaurants.

Finally, we will comment on some of the diets that are fashionable at present (Dukan, Cohen, high protein diet, Le Diet, Weight Watcher) to highlight their advantages and drawbacks and above all to lay emphasis on the importance of the stabilisation phase.

Some hints and ideas to avoid snacking or help to achieve a good dietary balance will round off the training.

This training can be supplemented by a BMI (Body Mass Index) and fatty mass measuring workshop.



Sleep

Sleep disorders are one of the first signs of badly managed stress and a good many employees in the sector whom we meet on the occasion of check-ups complain of this problem. In this context, ASTF proposes a training designed to understand the causes of sleep disorders and learn how to sleep better.

Training breaks down into two major parts. In a first part we stress the importance of sleep in our daily lives, we explain the progression of a sleep cycle and the different phases which make it up.

In the second part, we refer to the different sleep pathologies by stressing those that are encountered most frequently, in particular insomnia and sleep apnoea.

Finally, to wind up this training course, advice in a series of ten points is given to the participants to improve their sleep.

This training can be supplemented by a relaxation workshop.

Physical activity

Man is not intended to remain seated all day. This course is an attempt to motivate participants to take regular physical exercise. It explains the impact of exercise on our physical and mental wellbeing and gives advice to be acted upon by participants on returning home that same evening.

Endurance exercises, muscular strength, burning fat, protective effect against cancer, prevention of cardiovascular illnesses, all the topics which revolve around physical activity are dealt with.

Quit smoking

The ASTF continues to intervene in companies by proposing short trainings (two hours) on giving up smoking or a full course to accompany employees wishing to stop smoking. The Quit Smoking Course comprises five phases and is held entirely on the company premises. It deals with the mechanisms of tobacco, ways of helping smokers to quit the habit, soft methods and dietary solutions. Employees have a series of personal conversations with the physician and can take tests dealing with the concentration of carbon monoxide and respiratory functions.

The sun - blessing or curse

This is a particularly interesting subject as the holiday season approaches since the course deals with UV radiation and its action on our organism.

What benefits does the sun bring us and what are the risks of exposure?

How can I protect myself effectively?

What are the different types of sun shield? What aspects must I watch when I buy them?

What does the term protection index actually mean?

What is my skin type? What does the term "sun capital" mean?

How can I recognise skin cancer?

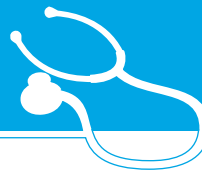
How can it be prevented?

Handling and lumbago

While everyone knows that lumbago is a disease of the century, few people are aware of effective prevention techniques.

From correct movements when handling loads, lifting weights or getting out of a car or the choice and correct adjustment of an office chair, everything counts in the prevention of lumbago.

The importance of good life hygiene is also explained: looking after your muscular skeletal frame through physical exercise, suppleness, good diet and also the use of adequate equipment to lift loads or the ergonomic layout of a workplace.



Figures for 2011

Vaccination

4,182 seasonal flu vaccinations

9 anti-tetanus vaccinations

Eye tests

1,167 tests were performed

- ABN AMRO Investment Funds S.A.
- Aviva Investors Luxembourg
- AxA Assurances Luxembourg S.A.
- AxA Assurances Vie Luxembourg S.A.
- Bâloise Assurances Luxembourg S.A.
- Bâloise Vie Luxembourg S.A.
- Banque Privée Edmond de Rothschild Europe
- BNP Paribas Securities Services
- Clearstream Banking
- Clearstream International
- Clearstream Services
- Danske Bank International S.A.
- DZ PRIVATBANK S.A.
- ERI BANCAIRE LUXEMBOURG SA
- ERNST & YOUNG SOCIETE ANONYME
- European Fund Administration SA
- Fiduciaire des P.M.E.
- Hauck & Aufhäuser Alternative Investment Services S.A.
- Hauck & Aufhäuser Investment Gesellschaft
- HSBC Securities Services (Luxembourg) S.A.

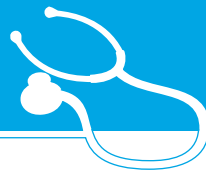
- Hypo Pfandbrief Bank International S.A.
- IKB International S.A.
- J.P. Morgan Asset Management Europe S.à.r.l.
- J.P. Morgan Bank Luxembourg S.A.
- La Luxembourgeoise Société Anonyme d'Assurances
- La Luxembourgeoise-Vie Société Anonyme d'Assurances
- Les Assurances Mutuelles d'Europe Life Lux SA
AME Life Lux SA
- MDO Services S.A.
- MUTUALITÉ D'AIDE AUX ARTISANS SC
- Optio Expert Comptable et Fiscal S.à.r.l.
- Pictet & Cie (Europe) S.A.
- Pictet Funds (Europe) S.A.
- RBS Global Banking (Luxembourg) S.A.
- SMBC Nikko Bank (Luxembourg) S.A.
- UBI Banca International S.A.
- UniCredit International Bank (Luxembourg) S.A.
- UniCredit Luxembourg S.A.

Check-up

986

- ACCENTURE SARL
- ALTER DOMUS Sarl
- ASSOCIATED DEXIA TECHNOLOGY SERVICES
- ASSOCIATION DES BANQUES ET BANQUIERS, LUXEMBOURG (ABBL)
- Aviva Investors Luxembourg
- AxA Assurances Luxembourg S.A.

- AxA Assurances Vie Luxembourg S.A.
- Banque de Luxembourg S.A.
- Banque Degroof Luxembourg
- Banque Privée Edmond de Rothschild Europe
- Banque Raiffeisen sc
- BGL BNP Paribas
- BLI - Banque de Luxembourg Investments S.A.
- BNP Paribas Securities Services
- CACEIS BANK Luxembourg
- CAISSE RAIFFEISEN
BASCHARAGE-RECKANGE-SOLEUVRE
- CAISSE RAIFFEISEN BETTBORN-PERLE,
SOCIETE COOPERATIVE
- CAISSE RAIFFEISEN CANTON REMICH
- CAISSE RAIFFEISEN DIEKIRCH-FEULEN
- CAISSE RAIFFEISEN
HOFFELT-BINSFELD-WEISWAMPACH
- CAISSE RAIFFEISEN KAYL-ROESER
- CAISSE RAIFFEISEN MAMER S.C.
- CAISSE RAIFFEISEN MERSCH
- CAISSE RAIFFEISEN MUSEL-SAUERDALL
- CAISSE RAIFFEISEN NIEDERANVEN/SYRDALL
- CAISSE RAIFFEISEN
NOERDANGE-SAEUL-USELDANGE
- CAISSE RAIFFEISEN WILTZ
- CEMEX España S.A., Luxembourg Branch
- CEMEX Premium Finance KFT (Luxembourg Branch)
- Clearstream Banking
- Clearstream International
- Clearstream Services
- Crédit Agricole Luxembourg S.A.
- Degroof Gestion Institutionnelle - Luxembourg
- DELOITTE S.A
- DEXIA Asset Management Luxembourg S.A.
- DEXIA BANQUE INTERNATIONALE A LUXEMBOURG
- DEXIA LIFE & PENSIONS
- Fuchs & Associés Finance S.A.
- HOICHE PARTNERS TRUST SERVICES S.A.
- IFBL
- IKANO FUND MANAGEMENT S.A.
- IKANO S.A.
- ING Luxembourg S.A.
- Intertrust (Luxembourg) S.A.
- KPMG Advisory S.à.r.l.
- KPMG Audit S.à.r.l.
- KPMG Luxembourg S.à.r.l.
- KPMG Tax S.à.r.l.
- LBBW Luxembourg S.A.
- Lombard International Assurance SA
- LRI Invest S.A.
- Lux Nordic Wealth Management S.A.
- Pictet & Cie (Europe) S.A.
- PricewaterhouseCoopers Sarl.
- PROFIL
- RBC DEXIA INVESTOR SERVICES BANK S.A.
- Skandinaviska Enskilda Banken S.A.



- SOCIETE GENERALE BANK & TRUST
- Société Générale d'Arbitrage et de Participations Luxembourg S.A.
- Société Générale Securities Services Luxembourg
- Svenska Handelsbanken S.A.
- SWISS LIFE (LUXEMBOURG) S.A.
- The Bank of New York Mellon (Luxembourg) S.A.
- Van Lanschot Bankiers (Luxembourg) S.A.
- VITIS LIFE S.A.
- Wildgen, Partners in Law

Health Day

- BGL-BNP Paribas
- State Street Bank Luxembourg
- DELOITTE S.A

Training

- Stress Management
CITIBANK INTERNATIONAL Plc
ING Luxembourg S.A.
Dexia BIL
- Nutrition
Banco Bradesco Europa S.A.
CETREL S.A.
DELOITTE S.A
Dexia BIL
ING Luxembourg S.A.

- Sleep
DELOITTE S.A
Dexia BIL
ING Luxembourg S.A.
- Physical Activity
Banco Bradesco Europa S.A.
DELOITTE S.A
Dexia BIL
ING Luxembourg S.A.
- Other
Quit smoking:
CETREL S.A.
Effects of the sun:
CETREL S.A.
The path towards serenity:
DELOITTE S.A
Prevention of cardio-vascular illnesses
Dexia BIL
Lumbago:
State Street Bank Luxembourg

Ergonomics

“Ergonomics is multidisciplinary; it draws upon knowledge and methods derived from the physiology of work, cognitive psychology (memory, attention, perception, learning), psychophysiology (vigilance, postures, working conditions) and the sociology of organisations”. (Wikipedia)

The purpose of ergonomics is to adapt work, tools and the environment to man (and not the opposite). It plays a key role in occupational medicine, especially in the tertiary sector.

In the financial industry, employees often have to maintain a static posture for many hours in front of a visual display unit.

Ergonomic adaptation of workplaces and user training enable the adverse impact of this position on health to be alleviated. This aspect is reflected in the text of Luxembourg laws:

The legislator stipulates the requirements imposed upon employers in the Grand Ducal Regulation of 4 November 1994 on minimum safety and health requirements relating to work on equipment with visual display screens:

Article 3 refers to the analysis of workplaces and states that:

“Employers must make an analysis of the workplaces in order to assess the conditions of safety and health that they provide for their workers, with particular reference to *the potential risks to eyesight, physical problems and mental stress*”.

“Employers must take appropriate measures to remedy the risks established in this way (...)”.

Article 6 refers to the information and training of employees and stipulates that “workers and/or their designated delegates must be kept informed of all measures to be taken in respect of safety and health linked to their workplace” and that “each worker must also receive training on the procedures for use before beginning this type of work and whenever the organisation of the workplace undergoes a substantial modification”.

To help employers to comply with the law and implement this Grand Ducal Regulation, the team at the ASTF provides:

- individual workplace studies to assess the risks and if necessary implement appropriate measures;
- group training in ergonomics with a view to taking preventive measures.

During these actions various key ergonomic parameters are reviewed:

- The working space and layout of the office (type of office, floor space per person, free floor space per person).
- The work surface (width, depth, height, type of surface).
- The chair (backrest, seat, armrests, number of supporting points on the floor).
- The computer equipment (screen, keyboard, mouse, software).



- The office accessories (telephone, foot rest, document holder).
- The physical environment (lighting level, air quality, noise level).

In a preventive approach, priority must always be given to design ergonomics; that is why ASTF also offers to assist affiliated companies in the potential choice of equipment which is to be made available to employees. Finally, the interior architect of the ASTF can also give advice on plans for construction or restructuring of the working premises.

The working environment is a vital criterion for the wellbeing of employees at their post which influences the performance of their daily tasks.

In this framework, the ASTF team may also be called upon to study the working environment when employees report an impression of discomfort or infections occur repeatedly.

In everyday practice, some parameters can be measured specifically at different points in the offices or over an extended period of 24 to 72 hours.

They include for instance:

- Ambient temperature (°C)
- Relative humidity (%)
- Air speed (m/s)
- Carbon dioxide level (ppm)

An anomaly in the setting of any one of these parameters can disturb a situation of balanced thermal comfort.

A prevention policy based on such matters as ergonomics has a sustainable long term objective. An investment in such preventive actions brings many returns in respect of employee health and in economic terms for the employer.

Summary of activities in 2011

Air quality analyses

- VP Bank (Luxembourg) S.A
- HSBC – TRIMKAUS & BURKHARDT (International) S.A.
- UBS (Luxembourg) S.A.
- THE BANK OF NEW YORK MELLON (International) Ltd.
- CLEARSTREAM International
- DANSKE BANK International S.A
- DKV – GLOBALITY S.A
- RBC-DEXIA INVESTOR SERVICES BANK S.A

Ergonomic analyses of workspace layout

- J.P.MORGAN Luxembourg S.A.
- DKV Luxembourg S.A.
- COMMERZBANK International S.A
- ASSOCIATED DEXIA TECHNOLOGY SERVICES
- SOCIETE GENERALE BANK & TRUST

- DEXIA-BANQUE INTERNATIONALE A Luxembourg
- VP Bank (Luxembourg) S.A.
- CLEARSTREAM International
- RBC DEXIA INVESTOR SERVICES BANK S.A
- LA LUXEMBOURGEOISE
- BANQUE PRIVEE EDMOND DE ROTHSCHILD
- HYPO PFANDBRIEF BANK International S.A.
- KBL EUROPEAN PRIVATE BANKERS S.A.
- ACA ASSOCIATION DES COMPAGNIES D'ASSURANCES
- BANQUE PRIVEE EDMOND DE ROTHSCHILD
- ATTF AGENCE DE TRANSFERT DE TECHNOLOGIE FINANCIERE
- SEB, Skandinaviska Enskidabanken S.A.

Analysis of the level of lighting

- VP Bank (Luxembourg) S.A. Analysis of the level of lighting

Miscellaneous

- ABBL Luxembourg Bankers' Association
- COMMERZBANK
- ALFI A.S.B.L.
- LFF LUXEMBOURG FOR FINANCE
- ATTF FINANCIAL TECHNOLOGY TRANSFER AGENCY
- FDL FONDATION DE LUXEMBOURG
- IFBL

Trainings

- NORDEA BANK S.A.
- IKANO S.A.
- DELOITTE S.A
- ING Luxembourg S.A.



Health and Security

First aid

The AAA provisions were abolished in 2010. No text now defines the necessary number of first aid workers within an enterprise. However, the ITM stipulates that a sufficient number of first aid workers must be present.

Faced with the growing demand for first aid training in enterprises, the ASTF set up a training course to familiarize employees with first aid measures following the Grand Ducal Regulation of 6 May 2010 which stipulates the organisation of training for the emergency assistance service and the population.

This training takes place essentially on the premises of the ASTF in a series of four three-hour sessions. The following subjects are covered on the basis of the Grand Ducal Regulation referred to above:

- wounds and bandages (2 hours)
- burns and triangular bandages (2 hours)

- risks and staunching of bleeding (1 hour)
- fractures and immobilisation (1 hour)
- loss of conscience and recovery position, emergency evacuation and the Rautek grip (2 hours)
- resuscitation of adults (4 hours)

At the end of this session, a test covering both the theory and practice of the subjects dealt with during the course is performed in the presence of first aid instructors. A certificate of training in first aid measures is then handed out to participants who passed the examination.

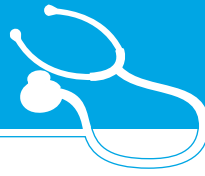
Persons who have already benefited from first aid training must take refresher courses to maintain their qualification. Pursuant to the Grand Ducal Regulation of 6 May 2010, the ASTF offers refresher courses consisting of two four-hour sessions.

Participants do not have to retake an examination. Their presence at the course is sufficient to validate acquired knowledge.

ASTF also offers the possibility of a three-hour training course in the use of a defibrillator which consists in learning or reviewing the basic actions of cardio-pulmonary resuscitation, placing of the defibrillator and its working method.

Activities in 2011

- DEXIA BANQUE INTERNATIONALE A LUXEMBOURG, familiarisation course in first aid.
- State Street Bank Luxembourg, defibrillator training.
- Familiarisation and refresher course in first aid held at the ASTF for the employees of various member companies.



The designated worker

This term refers to any worker appointed by the employer to assist him in his statutory duties of protection and prevention of professional risks within the enterprise. The “designated worker” must not be confused with the “safety delegate”; the latter is appointed by the staff delegation from its own membership or chosen among the other employees of the establishment and looks after all aspects of safety at the workplace.

The law of 17 June 1994 requires the employer to take all necessary measures to protect the safety and health of his employees.

The role of the designated worker is to help the employer to perform this mission as effectively as possible.

The designated worker is nominated by the employer.

This nomination takes effect only if:

- It has been made explicitly (preferably in writing).
- The designated worker has the necessary basic qualifications and specific training.
- The designated worker has the necessary resources and time.

There are several different kinds of training: basic and specific training, as well as regular further training. The number of training hours varies from one category of enterprise to another.

One of the aims of the team at the ASTF is to provide training for these designated workers who are privileged points of contact within the enterprise.

In 2010, the ASTF organised a training cycle for categories A and B.

In 2011, a training cycle for category C4 (financial and administrative sector) was organised and attended by 22 persons.

Geschäftsbericht '11



Einleitung und Tätigkeitsbereich

Kurz nach dem 15. Geburtstag unserer Vereinigung erschien es mir interessant, die Entstehungsgeschichte der ASTF und ihre derzeitige Bedeutung im Rahmen eines Selbstinterviews darzustellen. Neurobiologie und Neuroanatomie bestätigen es: Das menschliche Gehirn ist keineswegs ein einheitliches Ganzes, sondern setzt sich aus Teilen zusammen, die mitunter sehr unterschiedlich sind und nicht notgedrungen miteinander harmonieren. Kurz gesagt, ein permanentes Wechselspiel zwischen Gefühl, Vernunft, Geist und Intellekt.

CB: Was genau ist die ASTF?

BC: Die Vereinigung für Gesundheit am Arbeitsplatz des Finanzsektors ist ein betriebsübergreifender Dienst, der für die Gesundheit am Arbeitsplatz eines Großteils der Unternehmen aus dem Luxemburger Finanzsektor zuständig ist.

Geleitet wird die ASTF von einem Verwaltungsrat, der sich aus hochrangigen Führungskräften des Arbeitsplatzes zusammensetzt. Derzeitiger Vorsitzender ist Herr Pierre Krier vom IRE (Institut der Wirtschaftsprüfer).

Aus organisatorischen Gründen werden bei der ASTF vornehmlich Unternehmensvereinigungen als Mitglieder aufgenommen. In bestimmten Ausnahmefällen können jedoch auch Einzelunternehmen Mitglied werden. Derzeit gehören der ASTF 500 Mitgliedsunternehmen mit insgesamt 42.000 Beschäftigten an. Die Arbeitnehmerschaft, mit der die ASTF sich befasst, ist bezüglich der Risiken in Sachen Gesund-

heit am Arbeitsplatz homogen, ein Grundgedanke, der im Übrigen für die Gründung der ASTF mitverantwortlich war.

CB: Wann und wie wurde die ASTF gegründet?

BC: Die ASTF war der erste Gesundheitsdienst, der nach der Verabschiedung des Gesetzes über Gesundheit am Arbeitsplatz in Luxemburg gegründet wurde, wenngleich ARBED und Dupont de Nemours bereits lange vorher arbeitsmedizinische Dienste eingerichtet hatten.

Als das Gesetz am 1. Januar 1995 in Kraft trat, waren wir sofort einsatzbereit. Drei Personen standen an der Wiege der ASTF:

- Herr Jean-Louis Margue, derzeit Generalsekretär bei BGL BNP Paribas und damaliger Leiter der HR-Abteilung von BGL und Vorsitzender der Sozialkommission der ABBL.
- der damalige Geschäftsführer der ABBL, Herr Lucien Thiel, der 2011 leider verstorben ist und an den

ich an dieser Stelle aufrichtig mit den Worten des Philosophen Louis Althusser erinnern möchte: „Ich habe da verstanden, was Handeln bedeutet, das sich zwar eng an Prinzipien orientiert, jedoch weit davon entfernt ist, diese lediglich anzuwenden, denn Unwägbarkeiten wie Konjunktur, Menschen, Leidenschaft und Feinde müssen miteinbezogen werden und dafür bedarf es ganz anderer menschlicher Eigenschaften als klare und strenge Prinzipien.“

Lucien Thiel hatte gleich verstanden, wie wichtig ein eigens für die Unternehmen und Angestellten des Finanzsektors eingerichteter Gesundheitsdienst war. Als eingefleischter Verfechter des Networkings und der Kommunikation sah er in der ASTF aber ebenfalls einen Weg, um die einzelnen Sparten des Finanzsektors (Banken, Versicherungen, Investmentfonds, Vermögensverwalter, Berater und Wirtschaftsprüfer) näher zusammenzubringen.



■ und schließlich – alle Bescheidenheit ausnahmsweise einmal beiseite gelassen – ich selber. Zum damaligen Zeitpunkt gab es ernsthafte Bestrebungen, auf der Grundlage einer Art Dreiparteiensystems einen übergreifenden Gesundheitsdienst auf nationaler Ebene zu schaffen. Zusammen mit den beiden oben genannten Personen fanden wir es jedoch sinnvoller, einen spezialisierten Gesundheitsdienst zu gründen, anstatt Teil eines großen Melting Pots mit sehr unterschiedlichen Risiken, Unternehmenskulturen und Gesprächspartnern zu sein.

CB: Sind die Handlungsprioritäten und die Überlegungen der ASTF noch immer die gleichen wie am Anfang?

BC: Keineswegs; in einer Welt, die Veränderungsdruck unterschiedlicher Herkunft ausgesetzt ist, haben wir unsere Arbeit am Anfang selbstverständlich an den Richtlinien des Gesetzes über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und denjenigen

bezüglich der Gesundheitsdienste in Luxemburg ausgerichtet. Bei diesem Gesetz, dessen Verdienst wir nicht in Frage stellen möchten, handelt es sich jedoch um einen sehr konventionellen Text. Es befasst sich in erster Linie mit dem Erkennen und Verhindern von klassischen Gesundheits- und hauptsächlich Sicherheitsrisiken, ein Ansatz, der auch die Texte der Vereinigung für Unfallversicherung (AAA) prägt: Konzepte wie Sicherheitsposten, Berufskrankheiten, auf Risikofaktoren gründende Prävention spielen hier eine große Rolle.

Diese Strategie kann jedoch nicht sinnvoll auf den Dienstleistungsbereich übertragen werden, da hier die psychosozialen Risiken, eine breitere Prävention und die Arbeitsgestaltung andere Antworten der Fachleute aus dem Gesundheitswesen fordern.

Zu Anfang hat sich die ASTF eng an den Gesetzestexten orientiert (Einstellungsuntersuchungen, Augenuntersuchungen), sehr schnell haben wir

dann in diesem Zusammenhang eine Innenarchitektin eingestellt, nämlich Frau Christiane Reckinger, um sich mit Fragen der Ergonomie und der Arbeitsplatzgestaltung zu befassen.

Ein weiterer Meilenstein bei der Umgestaltung unserer Aktivitäten und der Festlegung unserer Prioritäten war dann, unter dem Impuls von Dr. Sandrine Tomasini, die Einrichtung unseres Check-up-Zentrums im Kirchberg-Krankenhaus, mit der Unterstützung des weitsichtigen Direktors dieser Einrichtung, Dr. Raymond Lies.

Präventive Untersuchungen vornehmen und dadurch den Gedanken der Vorbeugung konkret fördern, dies war damals die Idee von Herrn Henri Thyès, Leiter der HR-Abteilung der Banque de Luxembourg. Zu diesem Zeitpunkt haben wir ebenfalls, mit der Einstellung von Herrn Patrice Marchal, psychosozialer Berater und Dozent an der Universität Namur, eine Struktur für „Sozialmedizin“ geschaffen.

CB: Demnach sind die arbeitsmedizinischen Dienste nicht nur als Hoheitsgebiete der Arbeitsmediziner zu verstehen?

BC: Arbeitsmedizinische Dienste brauchen, sofern sie ihre Arbeit gut machen wollen, unbedingt andere Fachkräfte aus dem Gesundheitswesen. Wir haben dieser Feststellung bei unseren Einstellungen Rechnung getragen und erst kürzlich, im Dezember 2011, eine Psychologin, Frau Sandra Vallier, zur Verstärkung unseres psychosozialen Teams eingestellt. Die ASTF hat mit Herrn Paul Krippeler ebenfalls einen Geschäftsführer eingestellt, der sich um angemessene administrative Strukturen bemüht hat. Dies ist umso wichtiger, als die Gründer der ASTF von Anfang an die Möglichkeit vorgesehen hatten, verschiedene Leistungen an die Unternehmen zu verrechnen. Diese Entscheidung war von großer Wichtigkeit, da sie uns erlaubt hat, aus einem rein bürokratischen System der Beitragszahlungen auszusteigen und interessante und für die Betriebe lohnende Initiativen zu entwickeln.

CB: Dieses Interview zieht sich doch etwas in die Länge,... eine letzte Frage noch: Spielen die Gesundheitsdienste Ihrer Meinung nach eine wichtige Rolle im öffentlichen Gesundheitswesen eines Landes?

BC: Ja, vorausgesetzt, die Arbeitsmediziner versuchen, ihren Platz im Gesundheitswesen zu behaupten. Dieser Platz ist selbstverständlich stark umkämpft, da die Gesundheitswirtschaft eine enorme und ständig wachsende politische und finanzielle Kraft darstellt.

Wir versuchen, uns weiterzuentwickeln und mit Universitätsinstanzen zusammenzuarbeiten. Bei den Check-ups werden wir der Ermittlung der psychosozialen Risiken zunehmend Platz einräumen: 2012 steht für uns unter dem Zeichen des Burn out. Es wäre selbstverständlich sinnvoll, wenn die offiziellen Stellen die Gesundheitsdienste sehr viel aktiver in Früherkennungs- und Präventionsnetzwerke einbinden würden, sei es nur aufgrund der Tatsache, dass wir sehr viele Arbeitnehmer im Laufe eines Jahres sehen (15.000 im Jahr 2011).

Wir sind auch in Kontakt mit den so genannten „Grenzgängern“, die nur am Rande vom luxemburgischen Gesundheitssystem betroffen sind oder sich dafür interessieren.

Das Wort „Grenzgänger“ war noch immer ein Unwort für mich, aktuell irritiert mich jedoch besonders das Wort „Realwirtschaft“, das implizit andeutet, dass viele Berufe, darunter auch meiner und derjenige vieler Angestellten aus dem Finanzsektor, rein virtueller Natur sind.

CB: Ich denke, wir sollten an dieser Stelle aufhören. Werden wir dieses Gespräch nächstes Jahr fortsetzen?

BC: Sehr gerne, es bleibt noch viel zu sagen, da ich jedoch in einem Alter bin, in dem man sich fast dafür entschuldigen muss, dass man noch berufstätig ist, lassen wir diese Frage einmal offen stehen.

Andererseits ist der Beruf des Arbeitsmediziners faszinierend und wird es immer mehr, je mehr Erfahrung man sammelt, sich in den anderen hinein fühlt und zunehmend Respekt verspürt für die Angestellten aber auch für die Unternehmenschefs.

*Dr. Claude Bollendorff
Direktor ASTF*



Sozialmedizin

Die ASTF hat bereits vor mehr als 10 Jahren eine Hilfs- und Beratungsstruktur eingerichtet.

Diese psychosoziale Einheit setzt sich derzeit zusammen aus den Arbeitsmedizinern Dr. Claude Bollendorff, Dr. Sandrine Sculfort-Tomasini, Dr. Patrizia Thiry, Dr. Isabelle Klopp, Dr. Colette Petit-Magar, sowie Herrn Patrice Marchal, psychosozialer Berater, Frau Karin Weyer, Psychotherapeutin und Sandra Vallier, Diplom-Psychologin.

Wir empfangen die Arbeitnehmer auf deren Anfrage und gemäß dem Wunsch der Arbeitgeber, Gewerkschaften und der behandelnden Ärzte gewährleisten wir Anonymität.

Die Beweggründe für das Aufsuchen dieser Einheit sind zahlreich und sehr unterschiedlich:

- Leidensdruck am Arbeitsplatz, verursacht durch Mobbing, Burn out oder Stress;
- Freistellung von der Arbeit wegen Schwangerschaft. Alle rezenten neurobiologischen Studien bestätigen den schädlichen und dramatischen Einfluss von Stresssituationen auf das ungeborene Kind: aufgrund des epigenetischen Wechselspiels sind diese Auswirkungen nicht mehr

rückgängig zu machen und können von einer Generation auf die nächste übertragen werden.

- berufliche Neueinstufung: der Arbeitsmediziner spielt hierbei eine Schlüsselrolle, da er sein Urteil bezüglich der Tauglichkeit für den jeweiligen Posten abgeben muss und dadurch das Verfahren und die etwaige interne oder externe Neuorientierung in Gang bringt. Das Gesetz, wie wir bereits eingangs geschildert haben, hat parallel und zusätzlich zu endgültigen Ausscheidungen aus dem Berufsleben geführt. Man hätte sich in diesem Zusammenhang vorstellen können, auch die Arbeitsmedizin und deren Sichtweise miteinzubeziehen. Offenbar wird diesem Wunsch im Rahmen einer Neufassung des Gesetzes Rechnung getragen.

- Langzeiterkrankung, therapeutische Halbtagsarbeit, Invaliditätserklärung.

Wir haben es in zunehmendem Maße mit Arbeitnehmern zu tun, die aufgrund von Langzeiterkrankungen mit verwaltungstechnischen Schwierigkeiten, auf beiden Seiten unzureichenden Kenntnissen über das Verfahren und dem Ablauf der Zahlungsansprüche konfrontiert sind.

In diesem Zusammenhang sind wir derzeit dabei, ein systematischeres „Case management“ einzurichten, das eine interne Umstrukturierung der ASTF aber auch ein breiteres

Schulungsangebot für die HR-Verantwortlichen in den Betrieben in Sachen Sozialversicherung, Arbeitsrecht usw. zur Folge haben wird.

In diesem Bereich heben wir, selbstverständlich als ein Beispiel unter vielen, u.a. unsere Zusammenarbeit mit BIL und SGBT hervor, die nicht für die Angestellten sondern auch für die Unternehmen von sehr großem Nutzen ist.

Abschließend noch einige Zahlen für das Jahre 2011:

Ärztliche Sonderuntersuchungen	784
Sonderberatungen durch Psychologen und psychosoziale Berater	259
Neueinstufungen	96
Freistellungen wegen Schwangerschaft	71

In diesem Bereich arbeiten wir ebenfalls an Umfrageinstrumenten für Betriebe, die es uns ermöglichen, uns auf der Grundlage der im Unternehmen vorhandenen Gegebenheiten im Bereich Gesundheit und Wohlbefinden gezielt ein globales oder individuelles Bild zu machen.

Als Beispiele möchten wir in diesem Zusammenhang den Globalsansatz der BIL, die zusammen mit Dr. Mesters durchgeführte Initiative der ING, sowie das in Zusammenarbeit mit dem Domaine Thermal de Mondorf durchgeführte Projekt Evalua bei der Bâloise, anführen.

Interview

Interview mit Herrn Christian Strasser, Vorstandsmitglied der Banque Internationale à Luxembourg, unter Mitwirkung von Frau Sylviane Solbreux, Leiterin der Abteilung Human Resources der Banque Internationale à Luxembourg.

Welche Maßnahmen bieten Sie Ihren Mitarbeitern im Bereich des Gesundheitsschutzes in Zusammenarbeit mit der ASTF an?

Als Großbank am Platz Luxemburg ist die ASTF unser erster Ansprechpartner, wenn es um die Gesundheit der Mitarbeiter geht und so binden wir bei allen Projekten, die mit Gesundheit oder Wohlbefinden am Arbeitsplatz in Zusammenhang stehen, die ASTF immer eng mit ein.

Um nur einige Beispiele zu nennen:

- wir wenden uns häufig an den Ergonomien der ASTF, wenn es um die Einrichtung von Arbeitsplätzen oder die Beratung von Mitarbeitern geht
- neben den Einstellungsuntersuchungen bieten wir unseren Mitarbeitern über 40 auch Gesundheits-Check-ups durch die ASTF an
- die ASTF war ebenfalls in die Auswertung unserer Umfrage "Stress und Wohlbefinden am Arbeitsplatz" eingebunden und hat für uns eine ausführliche Analyse erstellt
- wir organisieren jedes Jahr unsere Gripeschutzimpfungen im Zusammenarbeit mit der ASTF

■ und schließlich bieten wir im Schulungsbereich Konferenzen zu Themen wie Herz-Kreislauf-Risiken und Erste-Hilfe-Kurse an.

Die ASTF hilft uns vor allem aber immer sehr viel in individuellen und oft heiklen Fällen, wenn Mitarbeiter beispielsweise von schweren Krankheiten betroffen sind. Hier sind wir für jede Hilfe dankbar. Die ASTF stellt auch Kontakt zu hochqualifizierten Fachkräften aus dem Gesundheitswesen her und verfügt über ein weitverzweigtes Netzwerk in der Großregion.

Denken Sie, dass Angestellte sich allgemein der Gesundheitsrisiken, denen sie im Dienstleistungssektor ausgesetzt sind, bewusst sind?

Dieses Thema ist umso komplexer als diese Risiken sich in den letzten Jahren verändert haben. Beschwerden im Zusammenhang mit dem Muskel- und Knochenapparat, die in der Vergangenheit die Mehrzahl der arbeitsbedingten Erkrankungen darstellten, sind heute rückläufig, dagegen sind stressbedingte Erkrankungen (Depressionen, Burn out, Unwohlsein am Arbeitsplatz, ...) im Anstieg.

Die Mitarbeiter sind sich durchaus bewusst, dass sich die Arbeitswelt stark

verändert hat, wir waren aber möglicherweise nicht auf die gesundheitlichen Auswirkungen dieses beruflichen (und privaten) Drucks, der durch die rasante Entwicklung unseres modernen Lebens entsteht, vorbereitet. Viele von uns unterschätzen die Wichtigkeit des richtigen Gleichgewichts zwischen Berufs- und Privatleben. Wir in der HR-Abteilung sehen es deshalb als unsere Aufgabe an, unsere Mitarbeiter über diese Risiken und über vorbeugende Maßnahmen aufzuklären, sie zu sensibilisieren und zu schulen.

Welche Maßnahmen haben Sie in Ihrem Unternehmen umgesetzt, um Ihren Mitarbeitern beim Umgang mit Stress zu helfen?

Unsere Politik in diesem Bereich ist auf Prävention und auf Gesundheitsförderung ausgerichtet. Sie wurde über Jahre aufgebaut und entwickelt sich von Jahr zu Jahr weiter, um immer auf dem letzten Stand zu bleiben. Seit 1980 verfügt BIL über einen Sanitätsraum und eine Vollzeit-Krankenpflegerin. Um diesen Sanitätsraum herum hat sich im Laufe der Zeit eine Präventionspolitik entwickelt, die ständig weiter ausgebaut wird. Wir haben Schulungen und



Konferenzen zu gezielten Themen veranstaltet, Anti-Stress-Massagen eingeführt, wir fördern den Sport über mehr als dreißig verschiedene interne Sportsektionen und die Einrichtung eines Fitnessraums in unserem Hauptgebäude,...

Die Gesundheits- und Präventionspolitik muss jedoch in die globale HR-Politik eingebunden sein. In allen HR-Projekten werden gesundheitliche Aspekte systematisch berücksichtigt, sei es bei den Bewertungs- und Beförderungsgesprächen, im Bereich der Schulung, der persönlichen Weiterentwicklung oder dem Zugang zu Management-Funktionen.

Eine große Rolle spielen dabei selbstverständlich auch die Zusammenarbeit mit unseren Sozialpartnern und die starke Einbindung der Personalvertreter in alle sozialen Angelegenheiten unserer Unternehmenspolitik und nicht zuletzt ein offener und transparenter Dialog im Sinne und im Dienste unserer Mitarbeiter.

Welche positiven Auswirkungen erwarten Sie sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Ebene von Präventivmaßnahmen wie medizinische Check-ups oder Konferenzen zum Thema Prävention, die Sie Ihren Mitarbeitern anbieten?

Gesundheit, die sich positiv auf die Leistung und die persönliche Entfaltung am Arbeitsplatz auswirkt, ist das positive Ergebnis einer Unternehmenskultur im Allgemeinen und einer weit-sichtigen HR-Politik im Besonderen.

Die Bank hat den deutlichen Willen, eine gesunde und motivierende Arbeitsumgebung zu bieten. Unser Personal ist sich bewusst, dass es für ein Haus arbeitet, dem die sozialen Aspekte und die Bedingungen für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz wichtig sind.

Diese Situation kommt in erster Hinsicht den Angestellten selbst, dann aber auch ihrer Familie und nicht zuletzt ihrem Arbeitgeber zugute.

Auch wenn wir uns weigern, die Auswirkungen quantitativ zu messen – Rückgang der Fehlzeiten beispielsweise – sind wir dennoch davon überzeugt, dass unsere Politik der Prävention und der Gesundheitsförderung eine wesentliche Rolle für unsere Mitarbeiter spielt und in ho-

hem Maß dazu beiträgt, BIL zu einem attraktiven Arbeitgeber zu machen.

Gibt es bei Ihnen andere Projekte, bei denen die ASTF Ihnen helfen könnte, die Gesundheit Ihrer Mitarbeiter zu verbessern?

Auch wenn Privat- und Berufsleben sich selbstverständlich gegenseitig beeinflussen, gibt es dennoch eine Grenze zwischen diesen beiden Welten, die auch der beste Arbeitgeber nicht überschreiten kann oder darf.

Unserer Ansicht nach wäre es also wichtig, unseren Mitarbeitern externe Hilfestellungen zu verschiedensten Problemen aus ihrem Privatleben anzubieten: persönliche Probleme, Beziehungsprobleme, Familienkonflikte, - Erziehung, Trennung, Generationskonflikte – Suchtprobleme, Trauerbewältigung oder Trennungsschmerz...

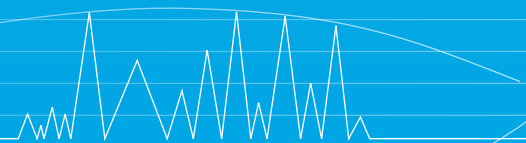
Die ASTF scheint uns hier der ideale Ansprechpartner zu sein, um unseren Angestellten und ihren Familienmitgliedern in diesen Bereichen Hilfe anzubieten. Dies ist eines der „Gesundheits-Projekte“, die BIL 2012 angehen wird!

Sylviane **SOLBREUX**
Director of Human Resources

Christian **STRASSER**
Member of the Management Committee

Kennzahlen

	2010		2011
Untersuchungen bei Einstellung	3.404		5.660
Sonderuntersuchungen und psychologische Beratungen	1.107		1.237
Medizinische Check-ups	770		986
Augenuntersuchungen	937		1.167
Gripeschutzimpfungen	4.064		4.182
Mitgliedsunternehmen	530		500





Medizinische Daten

Medizinische Untersuchungen

2011 ist die Zahl der ärztlichen Untersuchungen, die bei Neueinstellungen vorgenommen werden, deutlich gestiegen im Vergleich zum Vorjahr. Waren es 2010 noch 3.404 Untersuchungen, so lag diese Zahl 2011 bei 5.660, was einem Anstieg von 66% innerhalb eines Jahres gleichkommt.

Auch die Zahl der „Sonderuntersuchungen“ im Zusammenhang mit einer beruflichen Neueinstufung oder nach einer längeren krankheitsbedingten Pause lag deutlich höher als in den vergangenen Jahren. Fast 900 Untersuchungen wurden letztes Jahr in diesem Zusammenhang durchgeführt: 880 Untersuchungen im Jahr 2011,

gegenüber 696 im Jahr 2010, das entspricht einem Anstieg von 26% der medizinischen Untersuchungen, die auf ein besonderes gesundheitliches Problem zurückzuführen sind.

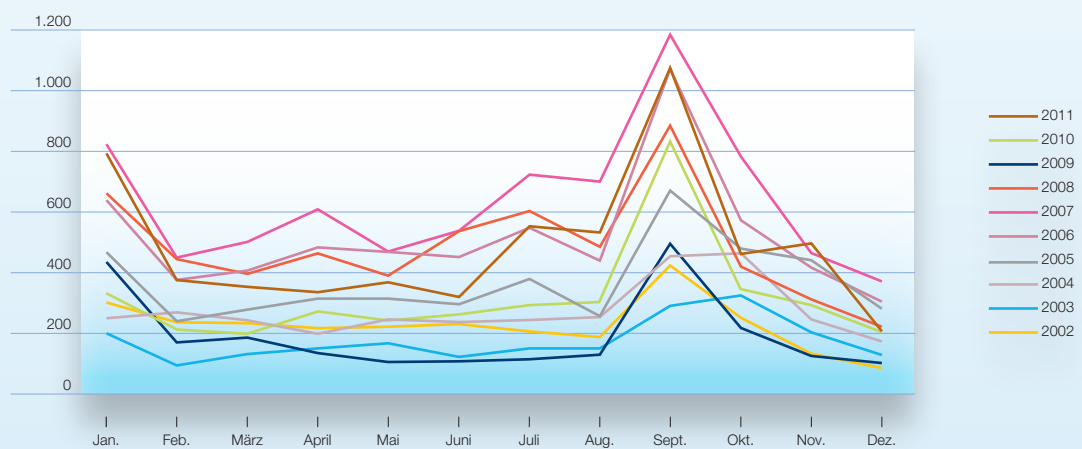
Die steigende Tendenz dieser Sonderuntersuchungen, die bereits in den Vorjahren festgestellt wurde, hat sich auch 2011 bestätigt.

Neben diesen ärztlichen Untersuchungen wurden von den psychosozialen Beratern der ASTF ebenfalls 259 psychologische Beratungen durchgeführt, insgesamt lag die Zahl der medizinischen und psychologischen Untersuchungen demnach bei 1.237.

- **5.660** Einstellungsuntersuchungen
- **880** Sonderuntersuchungen (Untersuchung auf Anfrage des Arbeitnehmers, bzw. des Arbeitgebers, behinderter Arbeitnehmer, Wiedereinstieg nach längerer Arbeitspause...)
davon **96** Untersuchungen im Hinblick auf eine Neueinstufung
- **259** psychologische Beratungen
- **71** Schwangerschaftsfreistellungen
- **13** Wiederholungsuntersuchungen
- **16** Untersuchungen im Hinblick auf eine Aufenthaltsgenehmigung
- **8** Untersuchungen im Hinblick auf Führerscheinzertifikate

Untersuchungen bei Neueinstellung

Entwicklung der Einstellungsuntersuchungen bei den Mitgliedsunternehmen



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Januar	307	200	251	470	639	823	664	433	333	797
Februar	240	97	271	238	374	447	445	170	216	379
März	237	134	244	277	405	499	396	186	201	354
April	220	148	198	314	482	607	464	136	273	339
Mai	225	165	247	314	467	467	390	106	244	370
Juni	234	117	238	295	450	536	538	109	263	320
Juli	209	154	245	380	547	722	605	115	295	558
August	190	157	255	255	438	699	486	130	304	396
September	432	293	462	677	1.074	1.186	889	495	831	1.077
Oktober	255	308	472	482	572	782	420	219	348	460
November	134	202	247	443	415	462	311	126	293	496
Dezember	85	126	172	280	302	368	220	103	213	207
Gesamtzahl	2.768	2.101	3.302	4.425	6.165	7.598	5.828	2.328	3.814	5.753

Schlussfolgerung

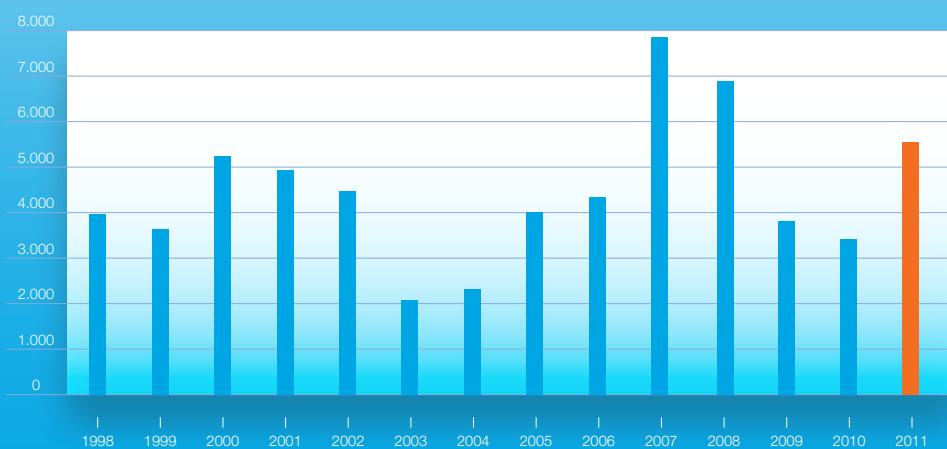
Bei der ASTF gingen 2011 mehr als 5.700 Anfragen für medizinische Untersuchungen infolge von Neueinstellungen im Laufe des Jahres ein. Nach der Finanzkrise von 2008 war die Zahl der Neueinstellungen in unseren Mitglieds-

unternehmen deutlich gesunken, sie hat sich aber seitdem spürbar erholt (2009 nur 2.328 Einstellungen, 2010 waren es 3.814 und 2011 sogar 5.753, d.h. + 50% Neueinstellungen 2011 im Vergleich zu 2010).

Wie in der Vergangenheit war auch letztes Jahr der September der stärkste Monat mit mehr als 1.000 Einstellungen im September 2011.



Anzahl der Einstellungsuntersuchungen



Schlussfolgerung

Das Ärzteteam der ASTF hat 2011 insgesamt 5.660 Angestellte im Rahmen einer Neueinstellung untersucht. Diese Zahl ist im Vergleich zu 2010 sprunghaft angestiegen (+ 66%).

Verhältnis Männer/Frauen



Schlussfolgerung

Bei den Einstellungsuntersuchungen lag der Anteil der Männer (54,5%) leicht über dem der Frauen (45,5%).

Im Großen und Ganzen entspricht diese Aufteilung zwischen Männern und Frauen den Vorjahren.



Alter



< 20 Jahre alt	0,4%
20 - 29 Jahre alt	53,5%
30 - 39 Jahre alt	31%
40 - 49 Jahre alt	12,5%
50 - 59 Jahre alt	2,5%
60 - 69 Jahre alt	0,1%

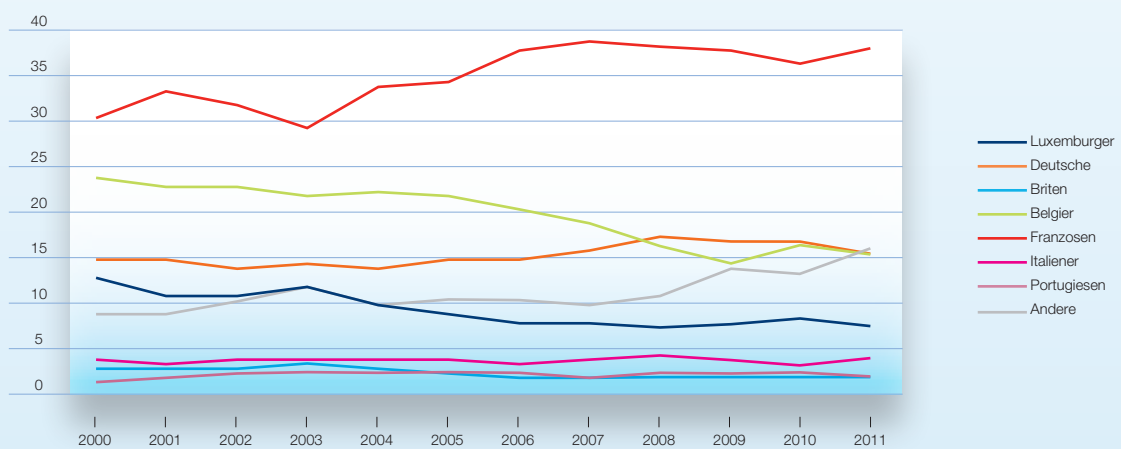
Schlussfolgerung

Bei der Mehrheit der im Rahmen der Neueinstellungen untersuchten Mitarbeiter handelt es sich um junge oder sogar sehr junge Personen: 54% der Untersuchten waren weniger als 30 Jahre alt.

Die Aufteilung der Neueingestellten nach Alter ist demnach mit den Vorjahren vergleichbar. Wie auch schon im Jahr 2010 lag das Alter bei 85% der neueingestellten Mitarbeiter unter 40 Jahren.

Die Feststellung, dass nur sehr wenige Personen über 50 eingestellt werden, hat sich auch letztes Jahr bewahrheitet.

Staatsangehörigkeit



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Luxemburger	13,0%	11,0%	11,0%	12,0%	10,0%	9,0%	8,0%	8,0%	7,5%	8,0%	8,5%	7,5%
Deutsche	15,0%	15,0%	14,0%	14,5%	14,0%	15,0%	15,0%	16,0%	17,5%	17,0%	17%	15,5%
Briten	3,0%	3,0%	3,0%	3,5%	3,0%	2,5%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%	2,0%
Belgier	24,0%	23,0%	23,0%	22,0%	22,5%	22,0%	20,5%	19,0%	16,5%	14,5%	16,5%	15,0%
Franzosen	30,5%	33,5%	32,0%	29,5%	34,0%	34,5%	38,0%	39,0%	38,5%	38,0%	36,5%	38,0%
Italiener	4,0%	3,5%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	3,5%	4,0%	4,5%	4,0%	3,5%	4,0%
Portugiesen	1,5%	2,0%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,0%	2,5%	2,5%	2,5%	2,0%
Andere	9,0%	9,0%	10,5%	12,0%	10,0%	10,5%	10,5%	10,0%	11,0%	14,0%	13,5%	16,0%

Schlussfolgerung

Auch wenn der Anteil der luxemburgischen Angestellten im Finanzsektor leicht rückläufig ist im Vergleich zum Vorjahr, so bleibt diese Zahl mit rund 8% seit mehr als 5 Jahren relativ stabil (7,5% im Jahr 2011).

Die Franzosen sind am stärksten vertreten: Sie machen 38% der Personen aus, die 2011 bei einer Neueinstellung untersucht worden sind.

Die deutschen Staatsangehörigen belegen seit 2008 den zweiten Platz mit 15,5% der Untersuchten. Diese Zahl ist leicht gesunken (-1,5% im Vergleich zu 2010).

Der Anteil der Belgier geht seit mehreren Jahren konstant zurück. 2011 stellen sie 15% aller untersuchten Personen (-1,5% im Vergleich zu 2010).

Der prozentuale Anteil der englischen, italienischen und portugiesischen Angestellten blieb stabil.

Ein leichter Anstieg ist bei Mitarbeitern anderer Herkunft, beispielsweise aus den osteuropäischen Staaten, festzustellen.



Wohnort



Luxembourg	50%
Deutschland	14%
Belgique	12%
Belgien	23%
Verschiedene	1%

Schlussfolgerung

Die Hälfte der Personen, die sich 2011 einer Neueinstellungsuntersuchung durch die ASTF unterzogen, wohnten in Luxemburg. Diese Zahl bleibt im Verhältnis zu 2010 unverändert, liegt jedoch über den Zahlen der Vorjahre (42% im Jahr 2007).

Daraus ergibt sich, dass die andere Hälfte der Neueingestellten täglich aus einem unserer Nachbarländer anreist.

Bei den Grenzgängern ist die Staffe- lung nach Wohnort mit der Aufteilung nach Staatsangehörigkeit vergleichbar: an erster Stelle kommen die französi- schen Arbeitnehmer (23%), gefolgt von den deutschen (14%) und von den belgischen (12%).

Staffelung der Neueinstellungen nach Aktivitätsbereich



Banken	39%
Support-PSF und andere PSF	9%
Investmentunternehmen	4%
Andere	48%

Schlussfolgerung

Bei den Angestellten, die im Rahmen von Neueinstellungen untersucht werden, ist festzustellen, dass mehr als ein Patient von 3 (39%) eine neue Stelle bei einem Bankinstitut antritt. 4% der Untersuchten werden von einem Investmentunternehmen eingestellt und 9% arbeiten für einen Dienstleister aus dem Finanzsektor (PSF - professionnels du secteur financier), der einer anderen Kategorie zugeordnet ist oder Support-Dienste anbietet.

Diese 3 Gruppen (Banken, Investmentunternehmen und andere PSF) stellen zusammen also insgesamt 52% der Angestellten, die vom Ärzteteam der ASTF untersucht werden.

Die andere Hälfte der Untersuchten (48%) arbeiten in einem anderen Aktivitätsbereich (Wirtschaftsprüfer, Beratungsunternehmen, Versicherungen, Anwaltskanzlei, IT-Firma...).



Staffelung der Neueinstellungen nach NACE-Code



Finanzdienstleistungen	40%
Versicherungen	6%
Mit Finanzdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	13%
Aktivitäten im Rechts- oder Buchhaltungsbereich	36%
Vermögensberatung	4%
Andere Aktivitäten	1%

Schlussfolgerung

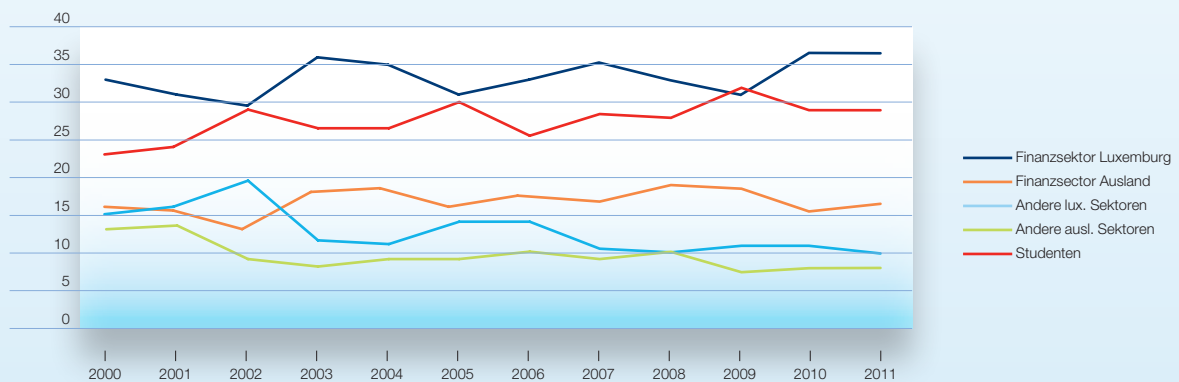
40% der untersuchten Personen arbeiten für ein Unternehmen aus dem Finanzbereich. Weitere 13% der Patienten haben einen Arbeitsvertrag bei Unternehmen, die mit Finanzdienstleistungen verbundene Tätigkeiten ausüben.

36% der Personen sind bei Unternehmen beschäftigt, die im Rechts- oder Buchhaltungsbereich tätig sind.

Somit liegt der Prozentsatz der vom ASTF-Team untersuchten Personen aus dem Finanzbereich im weiteren Sinne oder aus Unternehmen aus dem Rechts- oder Buchhaltungsbereich bei 89%.

In 6% der Fälle arbeiten die Angestellten im Versicherungsbereich. 4% der Personen sind bei Vermögensverwaltungsgesellschaften beschäftigt.

Vorherige Arbeitstätigkeit



	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Finanzsektor Luxemburg	33,0%	31,0%	29,5%	36,0%	35,0%	31,0%	33,0%	35,3%	33,0%	31,0%	36,5%	36,5%
Finanzsektor Ausland	16,0%	15,5%	13,0%	18,0%	18,5%	16,0%	17,5%	16,7%	19,0%	18,5%	15,5%	16,5%
Andere lux. Sektoren	15,0%	16,0%	19,5%	11,5%	11,0%	14,0%	14,0%	10,6%	10,0%	11,0%	11,0%	10,0%
Andere ausl. Sektoren	13,0%	13,5%	9,0%	8,0%	9,0%	9,0%	10,0%	9,0%	10,0%	7,5%	8,0%	8,0%
Studenten	23,0%	24,0%	29,0%	26,5%	26,5%	30,0%	25,5%	28,4%	28,0%	32,0%	29,0%	29,0%

Schlussfolgerung

Auch 2011 stammte die Mehrzahl der Personen, die eine neue Stelle antraten, aus dem luxemburgischen Finanzsektor.

36,5% der untersuchten Angestellten waren in der Tat bereits zuvor bei einem Arbeitgeber aus dem Luxemburger Finanzsektor beschäftigt.

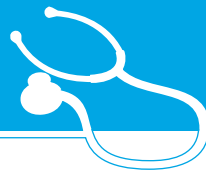
Weiter ist hervorzuheben, dass 16,5% der untersuchten Personen bereits im Finanzsektor tätig waren,

aber im Ausland. Insgesamt übte demnach mehr als die Hälfte der Angestellten (53%) bereits vorher einen Beruf im Finanzsektor aus, sei es in Luxemburg oder in Ausland.

Bei den altersbezogenen statistischen Daten haben wir bereits festgestellt, dass es sich bei den untersuchten Kandidaten vornehmlich um junge Leute handelte (54% der Untersuchten waren jünger als 30 Jahre).

Diese Information überschneidet sich mit diesen Daten und bestätigt sie: bei 29% der Personen, die im Hinblick auf eine Neueinstellung untersucht werden, handelt es sich um Studenten, die ihre erste Arbeitsstelle antreten.

Die Staffelung der Angestellten nach ihrer vorherigen Arbeitstätigkeit ist 2011 vergleichbar mit den Vorjahren und der Turn over im Finanzsektor bleibt unverändert hoch.



Vorsorgemedizin

Gemäß dem Grundsatz, dass „die Gesundheit des Unternehmens von der Gesundheit seiner Mitarbeiter abhängt“, war das ASTF-Team 2011 erneut sehr aktiv auf dem Gebiet der Prävention, und dies sowohl im Rahmen von Einzelaktionen (Check-up, Sehtests ...) als auch von kollektiven Maßnahmen (Schulungen, Teilnahme an Veranstaltungen, die in diesem Bereich in Luxemburg stattfanden...).

2011 bei 986 Check-ups festgestellte Erkrankungen



Herzerkrankungen	40%	Psychiatrische Erkrankungen	4%
Endokrine Erkrankungen	23%	Rheumatische Erkrankungen	3%
Bluterkrankungen	8%	Augenerkrankungen	2%
Magen-Darmerkrankungen	6%	Hals, Nasen, Ohrenerkrankungen	2%
Systemerkrankungen	5%	Andere	3%
Nieren-Blasenerkrankungen	4%		

Check-up

2011 wurde die Marke von 900 Check-ups überschritten und die von 1.000 knapp verfehlt: insgesamt wurden 986 Check-up-Untersuchungen durchgeführt. Dies entspricht einem Anstieg von 28% im Vergleich zu 2010 (770 Check-ups), der unter anderem dadurch ermöglicht wurde, dass die Zahl der Ärzte, die diese Untersuchungen durchführen, erhöht wurde und auch nachmittags Check-ups angeboten werden (Blutuntersuchungen im Vorfeld).

2011 wurde bei den Check-ups eine weitere Neuerung bei den Blutuntersuchungen eingeführt, nämlich die Messung von zwei zusätzlichen Werten: CRP (nützlich insbesondere bei der Verhinderung von Herz-Kreislaufkrankungen) und Vitamin D.

Wie in den vergangenen Jahren lagen Herz-Kreislaufbeschwerden mit 40% (insbesondere Dyslipidemie und Bluthochdruck) an erster Stelle.

Neu dagegen ist, dass endokrine Erkrankungen auf den zweiten Platz vorgerückt sind. Dieses Ergebnis ist vornehmlich auf Vitamin D-Defizite (daher die Nützlichkeit der Einführung dieses neuen Parameters) und in geringerem Umfang auf Schilddrüsenfunktionsstörungen zurückzuführen. Diese Ergebnisse stellen erneut die Wichtigkeit dieser Gesundheitsbilanzen unter Beweis.

Sehtests

Die Augen sind das wichtige Arbeitsmittel für Angestellte aus dem Dienstleistungsbereich und müssen demnach regelmäßig untersucht werden. Durch diese am Arbeitsort von der ASTF vorgenommenen Sehtests können die Angestellten nicht nur ihr Sehvermögen überprüfen, sie erhalten darüber hinaus praktische ergonomische Ratschläge, wie sie die Augenmüdigkeit bei der Bildschirmarbeit verringern können. Die ASTF empfiehlt Augenuntersuchungen in Abständen von drei Jahren.

Ende 2011 wurde das Team der ASTF durch eine freiberufliche Augenoptikermeisterin verstärkt. Entsprechend kann jetzt auch das Leistungsangebot in diesem Bereich erweitert werden. Die Untersuchungen werden anhand eines Autorefraktometers der neusten Bauart durchgeführt, gefolgt von einem Test nach "Diepes". Sie werden mit Brille oder Kontaktlinsen durchgeführt, sofern der Patient diese trägt. Die Messung des Augeninnendrucks (Tonometrie) erfolgt anhand eines Tonometers mit Luftimpuls. Diese Me-

thode ist kontaktlos, es handelt sich lediglich um einen Luftstrom und der Patient kann unmittelbar danach wieder Auto fahren oder arbeiten. Kontaktlinsenträger müssen dagegen Ihr jeweiliges Material mitbringen, denn für diese Untersuchung müssen die Kontaktlinsen entfernt werden. Abschließend werden dem Patienten die Untersuchungsergebnisse schriftlich mitgeteilt. Er erhält darüber hinaus einige praktische Tipps für Augenübungen und Ratschläge im Zusammenhang mit der Ergonomie des Arbeitsplatzes.

Neu ist, dass unsere neue Mitarbeiterin Optikermeisterin ist und entsprechend Rezepte für neue Brillen ausstellen kann, die von der Krankenkasse erstattet werden (aufgepasst, dies gilt nicht für Kontaktlinsen).

Schutzimpfungen

Wie jedes Jahr im Herbst hat die ASTF ihren Mitgliedsunternehmen Gripeschutzimpfungen angeboten. Die Impfkampagne notiert 2011 einen Ebenso großen Erfolg wie in den Vorjahren.

Schulungen

Schulungskatalog der ASTF

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Mitarbeiter in Sachen Prävention der mit seinem Arbeitsplatz verbundenen Risiken zu schulen. Die ASTF bietet rund um dieses Thema eine ganze Reihe von Schulungen an, die den Arbeitgeber bei seiner Aufgabe unterstützen und auch die Gesundheit und das Wohlbefinden des Arbeitnehmers fördern sollen.

Der Dienstleistungssektor scheint von den Gesetzestexten im Bereich Arbeitsmedizin etwas vergessen worden zu sein, da hier keine regelmäßigen Untersuchungen vorgesehen wurden. Es steht jedoch fest, dass die Angestellten aus diesem Sektor einer ganzen Reihe von nicht zu unterschätzenden Risikofaktoren ausgesetzt sind, denken wir nur an die zahlreichen Muskel-Skeletterkrankungen infolge der Arbeit an Bildschirmgeräten oder der steigenden Anzahl von Burn outs, die auf zunehmenden



Produktivitätsdruck bei geringeren Mitarbeiterzahlen und sinkender Anerkennung der Arbeit zurückzuführen sind.

Um zur Verbesserung der besonders vor dem derzeitigen wirtschaftlichen Hintergrund mitunter schwierigen Arbeitsbedingungen beizutragen, bietet die ASTF Interventionen zu einer Vielzahl von Themen im Zusammenhang mit der Gesundheit und dem Wohlbefinden des Arbeitnehmers an.

In unserem Katalog finden Sie die ganze Bandbreite unserer Schulungen, die vom richtigen Umgang mit einem halbautomatischen Defibrillator über Tipps zu einer gesunden Lebensweise, zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung, guten Kommunikation bis hin zur Verhinderung von Burn outs reichen.

Abschließend bieten wir einige Workshops von jeweils 30 Minuten an, mit denen theoretische Kurse ergänzt werden können.

Der Katalog ist auf unserer Internetseite verfügbar.

Stress management

In dieser Schulung wird zunächst erklärt, was Stress ist, was in unserem Körper vorgeht und wie Stress sogar zum Burn out führen kann. Die Grundregeln einer gesunden Lebensweise, die uns erlaubt, verantwortungsvoll mit unseren Kraftreserven umzugehen, werden dargestellt: gesunde Ernährung, Brain food, ausreichend Bewegung, gute Schlafgewohnheiten. Die Work-Life-Balance wird dabei in den Mittelpunkt gestellt und Sie erhalten Tipps, wie Sie Ihre Prioritäten besser festlegen können, indem Sie Ihre Ziele korrekt definieren und Ihre Zeit effizienter verwalten.

Daneben geht es auch um unsere Werte und unsere Glaubensmuster: Wann bremsen sie uns und wann können sie uns dagegen weiterbringen? Sie lernen, Ihr Wertesystem zu deuten und Ihre tieferen Beweggründe zu entdecken.

Nicht zuletzt werden in dieser Schulung praktische Ratschläge vermittelt, die Sie bereits morgen umsetzen können und Sie lernen, Gewohnheiten, die schlecht für Ihre Gesundheit und hinderlich für Ihre persönliche Entwicklung sind, in Frage zu stellen.

Der Weg zur Gelassenheit

Über den Weg unserer Werte und Glaubensmuster, aber auch unserer Referenzwerte und der assertiven Kommunikation wird hier das Thema behandelt, wie man andere aber auch sich selber respektiert.

Verschiedene Persönlichkeitstypen mit ihren Schwachpunkten und Stärken werden dargestellt, genauso wie verschiedene Teufelskreise, die sich in unser Verhalten einschleichen und unsere Entfaltung behindern.

Auf der Ebene der Kommunikation geht es darum, die Fallen aufzudecken, in die wir geraten, weil wir entweder zu sehr oder zu wenig nachgiebig sind, dass wir uns zu sehr oder zu wenig nach inneren oder äußeren Werten richten, usw. Welche Wege führen uns aus diesen Zwickmühlen heraus?

Prävention von Herz-Kreislauferkrankungen

Laut Weltgesundheitsorganisation steht 1/3 aller Todesfälle auf der Welt mit einer Herz-Kreislauferkrankung in Verbindung. Kreislaufisiken können jedoch vermindert werden, indem die Risikofaktoren (Dyslipidemie, Bluthochdruck, Diabetes, Rauchen, usw...) frühzeitig erkannt werden. Präventionsprogramme sind demnach überaus wichtig.

In dieser Schulung werden die verschiedenen Risikofaktoren erklärt und vor allem dargestellt, wie man seine Lebensgewohnheiten ändern kann um das globale Risiko einer Herz-Kreislauferkrankung zu senken.

Ernährung

Übergewicht ist für rund 3 Millionen Todesfälle jährlich verantwortlich und verursacht zahlreiche medizinische Probleme wie Bluthochdruck, Diabetes, hohen Cholesterinspiegel und Herz-Kreislauferkrankungen, um nur diese zu nennen.

Angesichts der rasanten Entwicklung dieser Plage (Verdopplung innerhalb von 30 Jahren laut einer Studie von Lancet im Februar 2011), hat die WGO sie zum Top-Thema gemacht und betrachtet Übergewicht aktuell nicht mehr als ein Symptom sondern als eine Krankheit. In Luxemburg ist laut der gleichen Studie 21% der Bevölkerung über 18 Jahre fettleibig ($BMI > 30$) und 33% übergewichtig ($BMI > 25$), d.h. mehr als 1 Person von 2 ist von Gewichtsproblemen betroffen.

Angesichts dieser Zahlen und Tatsachen muss reagiert werden, um dieser Plage nach Kräften entgegenzuwirken. Die ASTF bietet in diesem Rahmen ein Schulungsmodul zum Thema Ernährung an.

Im Rahmen dieser Schulung werden die Teilnehmer zunächst für das Thema Fettleibigkeit (BMI) und deren Folgen sensibilisiert. Danach werden Begriffe und Konzepte wie ausgewogene Ernährung, Sättigungsgefühl, aber auch Kalorienbedarf und die verschiedenen Nährstoffgruppen behandelt.

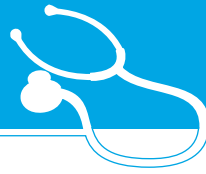
Im zweiten Teil erhalten die Teilnehmer konkrete Orientierungshilfen: Welche Nahrungsmittel soll man bevorzugen oder vermeiden, Ernährungsfallen, worauf muss man bei den Etiketten aufpassen...

Danach geht es um die Dos and Don'ts bei kalorienreduzierten Diäten und praktische Tipps für Geschäftsessen im Restaurant.

Abschließend gehen wir auf einige Diäten ein, die derzeit in sind (Dukan, Cohen, Hyperprotein-Diät, Weight Watchers...) und beschreiben ihre Vor- und Nachteile und weisen nachdrücklich darauf hin, wie wichtig die Stabilisierungsphase ist.

Einige Tipps und Tricks, wie man essen zwischen den Mahlzeiten verhindern kann oder wie man sich wirklich ausgewogen ernährt beenden dann dieses Schulungsmodul.

Ergänzt werden kann die Schulung durch einen Workshop, in dem BMI (Body Mass Index) und Fettmasse gemessen werden.



Schlaf

Schlafstörungen gehören zu den ersten Anzeichen von unbewältigtem Stress. Viele Arbeitnehmer, die wir bei unseren Check-ups untersuchen, klagen darüber. Die ASTF bietet zu diesem Thema eine Schulung an, die nicht nur die Ursachen von Schlafstörungen erklärt sondern auch Tipps gibt, wie man besser schlafen kann.

Die Schulung setzt sich aus zwei größeren Teilen zusammen. Im ersten Teil verdeutlichen wir, wie wichtig Schlaf für unser tägliches Leben ist und wir erklären den Ablauf der Schlafzyklen sowie die einzelnen Phasen, aus denen ein Zyklus sich zusammensetzt.

Im zweiten Teil gehen wir auf die verschiedenen Schlafpathologien ein, insbesondere auf die, die am häufigsten vorkommen: Schlaflosigkeit und Schlafapnoe.

Abschließend erhalten die Teilnehmer auf 10 Punkte aufgeteilte Tipps und Ratschläge, wie sie ihren Schlaf verbessern können.

Diese Schulung kann auch durch einen Entspannungs-Workshop ergänzt werden.

Körperliche Bewegung

Der Mensch ist nicht fürs Dauersitzen geschaffen. Dieser Kurs soll dazu anregen, sich regelmäßig körperlich zu betätigen. Die Schulung erklärt die Auswirkungen der Bewegung auf unser körperliches und seelisches Wohlbefinden und gibt viele Tipps, die man bereits beim Nachhausekommen in die Tat umsetzen kann!

Übungen zur Ausdauer, Muskelstärkung, Fettverbrennung, Schutzwirkung gegen Krebs, Vorbeugung gegen Herz-Kreislauferkrankungen, all diese Themen rund um die körperliche Betätigung werden in dieser Schulung angesprochen.

Quit smoking

Die ASTF ist weiterhin in den Betrieben aktiv und bietet kurze Schulungen (2 Stunden) oder einen vollständigen Lehrgang zur Begleitung von Mitarbeitern, die mit dem Rauchen aufhören wollen, an. Der Kurs Quit smoking wird in fünf Etappen durchgeführt und integral im Betrieb abgehalten. Behandelt werden dabei Themen wie die Wirkungsweise des Tabaks, die bestehenden Hilfsmittel zur Raucherentwöhnung, die sanften Methoden und die Ernährung. Angestellte, die mit dem Rauchen aufhören wollen, führen dabei mehrere persönliche Gespräche mit einem Arzt und können Tests über die Kohlenmonoxidkonzentration und die Atemfunktionen durchführen lassen.

Die Sonne: Wohltat oder Verhängnis?

Dieses Thema ist kurz vor Ferienbeginn besonders aktuell, weil es hier um die UV-Strahlen und ihre Wirkung auf unseren Organismus geht.

Was bringt uns die Sonne, welche Gefahren sind mit der Bestrahlung verbunden?

Wie kann ich mich wirksam schützen?

Welche Sonnenschutzprodukte gibt es? Worauf muss ich beim Kauf achten?

Was heißt Sonnenschutzfaktor?

Welchen Hauttyp habe ich? Was versteht man unter Sonnenkapital?

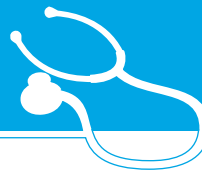
Woran erkennt man Hautkrebs? Wie kann man Hautkrebs vorbeugen?

Lendenwirbelschmerzen, Heben und Tragen

Auch wenn jeder weiß, dass Rückenschmerzen die Krankheit des Jahrhunderts sind, wissen nur wenige, was man tun muss, um ihnen effizient entgegenzuwirken.

Die richtige Haltung beim Heben eines Gewichts oder Aussteigen aus einem Auto, die Auswahl des Bürostuhls und seine richtige Einstellung: alles zählt wenn es darum geht, Rückenschmerzen zu verhindern.

In dieser Schulung wird ebenfalls erklärt, was zu einer gesunden Lebensweise gehört: den Muskel-Skelettsystem durch körperliche Betätigung fit und beweglich halten, eine ausgewogene Ernährung aber auch die Benutzung des richtigen Materials, um Gewichte zu heben und eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung.



Bilanz 2011

Impfungen

4.182 Gripeschutzimpfungen

9 Tetanus-Impfungen

Sehtests

1.167

- ABN AMRO Investment Funds S.A.
- Aviva Investors Luxembourg
- AxA Assurances Luxembourg S.A.
- AxA Assurances Vie Luxembourg S.A.
- Bâloise Assurances Luxembourg S.A.
- Bâloise Vie Luxembourg S.A.
- Banque Privée Edmond de Rothschild Europe
- BNP Paribas Securities Services
- Clearstream Banking
- Clearstream International
- Clearstream Services
- Danske Bank International S.A.
- DZ PRIVATBANK S.A.
- ERI BANCAIRE LUXEMBOURG SA
- ERNST & YOUNG SOCIETE ANONYME
- European Fund Administration SA
- Fiduciaire des P.M.E.
- Hauck & Aufhäuser Alternative Investment Services S.A.
- Hauck & Aufhäuser Investment Gesellschaft
- HSBC Securities Services (Luxembourg) S.A.

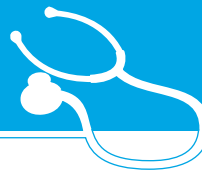
- Hypo Pfandbrief Bank International S.A.
- IKB International S.A.
- J.P. Morgan Asset Management Europe S.à.r.l.
- J.P. Morgan Bank Luxembourg S.A.
- La Luxembourgeoise Société Anonyme d'Assurances
- La Luxembourgeoise-Vie Société Anonyme d'Assurances
- Les Assurances Mutuelles d'Europe Life Lux SA
AME Life Lux SA
- MDO Services S.A.
- MUTUALITÉ D'AIDE AUX ARTISANS SC
- Optio Expert Comptable et Fiscal S.à.r.l.
- Pictet & Cie (Europe) S.A.
- Pictet Funds (Europe) S.A.
- RBS Global Banking (Luxembourg) S.A.
- SMBC Nikko Bank (Luxembourg) S.A.
- UBI Banca International S.A.
- UniCredit International Bank (Luxembourg) S.A.
- UniCredit Luxembourg S.A.

Check-up

986

- ACCENTURE SARL
- ALTER DOMUS Sarl
- ASSOCIATED DEXIA TECHNOLOGY SERVICES
- ASSOCIATION DES BANQUES ET BANQUIERS, LUXEMBOURG (ABBL)
- Aviva Investors Luxembourg
- AxA Assurances Luxembourg S.A.

- AxA Assurances Vie Luxembourg S.A.
- Banque de Luxembourg S.A.
- Banque Degroof Luxembourg
- Banque Privée Edmond de Rothschild Europe
- Banque Raiffeisen sc
- BGL BNP Paribas
- BLI - Banque de Luxembourg Investments S.A.
- BNP Paribas Securities Services
- CACEIS BANK Luxembourg
- CAISSE RAIFFEISEN
BASCHARAGE-RECKANGE-SOLEUVRE
- CAISSE RAIFFEISEN BETTBORN-PERLE,
SOCIETE COOPERATIVE
- CAISSE RAIFFEISEN CANTON REMICH
- CAISSE RAIFFEISEN DIEKIRCH-FEULEN
- CAISSE RAIFFEISEN
HOFFELT-BINSFELD-WEISWAMPACH
- CAISSE RAIFFEISEN KAYL-ROESER
- CAISSE RAIFFEISEN MAMER S.C.
- CAISSE RAIFFEISEN MERSCH
- CAISSE RAIFFEISEN MUSEL-SAUERDALL
- CAISSE RAIFFEISEN NIEDERANVEN/SYRDALL
- CAISSE RAIFFEISEN
NOERDANGE-SAEUL-USELDANGE
- CAISSE RAIFFEISEN WILTZ
- CEMEX España S.A., Luxembourg Branch
- CEMEX Premium Finance KFT (Luxembourg Branch)
- Clearstream Banking
- Clearstream International
- Clearstream Services
- Crédit Agricole Luxembourg S.A.
- Degroof Gestion Institutionnelle - Luxembourg
- DELOITTE S.A
- DEXIA Asset Management Luxembourg S.A.
- DEXIA BANQUE INTERNATIONALE A LUXEMBOURG
- DEXIA LIFE & PENSIONS
- Fuchs & Associés Finance S.A.
- HOICHE PARTNERS TRUST SERVICES S.A.
- IFBL
- IKANO FUND MANAGEMENT S.A.
- IKANO S.A.
- ING Luxembourg S.A.
- Intertrust (Luxembourg) S.A.
- KPMG Advisory S.à.r.l.
- KPMG Audit S.à.r.l.
- KPMG Luxembourg S.à.r.l.
- KPMG Tax S.à.r.l.
- LBBW Luxembourg S.A.
- Lombard International Assurance SA
- LRI Invest S.A.
- Lux Nordic Wealth Management S.A.
- Pictet & Cie (Europe) S.A.
- PricewaterhouseCoopers Sarl.
- PROFIL
- RBC DEXIA INVESTOR SERVICES BANK S.A.
- Skandinaviska Enskilda Banken S.A.



- SOCIETE GENERALE BANK & TRUST
- Société Générale d'Arbitrage et de Participations Luxembourg S.A.
- Société Générale Securities Services Luxembourg
- Svenska Handelsbanken S.A.
- SWISS LIFE (LUXEMBOURG) S.A.
- The Bank of New York Mellon (Luxembourg) S.A.
- Van Lanschot Bankiers (Luxembourg) S.A.
- VITIS LIFE S.A.
- Wildgen, Partners in Law

Tag der Gesundheit

- BGL-BNP Paribas
- State Street Bank Luxembourg

Health Day

- DELOITTE S.A.
- State Street Bank Luxembourg

Schulungen

- Stress Management
CITIBANK INTERNATIONAL Plc
ING Luxembourg S.A.
Dexia BIL
- Ernährung
Banco Bradesco Europa S.A.
CETREL S.A.
DELOITTE S.A.
Dexia BIL
ING Luxembourg S.A.

- Schlaf
DELOITTE S.A.
Dexia BIL
ING Luxembourg S.A.
- Körperliche Betätigung
Banco Bradesco Europa S.A.
DELOITTE S.A.
Dexia BIL
ING Luxembourg S.A.
- Andere
Quit smoking:
CETREL S.A.

Die Auswirkungen der Sonne:
CETREL S.A.

Der Weg zu mehr Gelassenheit:
DELOITTE S.A.

Vorbeugung gegen Herz-Kreislaufkrankungen
Dexia BIL

Rückenschmerzen:
State Street Bank Luxembourg

Ergonomie

„Ergonomie ist eine vielschichtige Disziplin, die auf Kenntnisse und Methoden aus der Arbeitsphysiologie, der kognitiven Psychologie (Gedächtnis, Aufmerksamkeit, Wahrnehmung, Lernprozesse,...), der Psychophysiologie (Vorsichtsmaßnahmen, Haltungen, Arbeitsbedingungen,...) und der Organisationssoziologie zurückgreift“ (Wikipedia, frz. Fassung).

Ergonomie ist darauf ausgerichtet, die Arbeit an sich, die Arbeitsinstrumente und das Arbeitsumfeld auf den Menschen abzustimmen (und nicht umgekehrt). Sie nimmt einen wichtigen Platz in der Arbeitsmedizin ein, ganz besonders im Dienstleistungsbereich.

Im Finanzsektor gehört eine statische Haltung an Bildschirmgeräten über einen längeren Zeitraum zum Arbeitsalltag.

Durch eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und eine entsprechende Schulung der Nutzer können die negativen Auswirkungen dieser Haltung auf die Gesundheit vermindert werden. Die luxemburgischen Gesetzestexte sehen dazu Folgendes vor:

Der Gesetzgeber legt die Verpflichtungen des Arbeitgebers in der großherzoglichen Verordnung vom 4. November 1994 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten fest.

Artikel 3 befasst sich mit der Untersuchung der Arbeitsplätze und bestimmt, dass:

„Arbeitgeber gehalten sind, eine Untersuchung der Arbeitsplätze vorzunehmen, um die Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für die Arbeitnehmer zu bewerten, insbesondere im Hinblick auf etwaige Risiken in Bezug auf die *Sicht und die körperliche sowie die seelische Belastung*.“

„Die Arbeitgeber müssen angemessene Maßnahmen ergreifen, um den festgestellten Risiken entgegenzuwirken (...).“

Artikel 6 befasst sich mit der Unterweisung und Schulung der Arbeitnehmer und präzisiert, dass „Arbeitnehmer und/oder ihre ernannten Vertreter über alle Maßnahmen informiert werden müssen, die im Zusammenhang mit der Sicherheit und Gesundheit an ihrem Arbeitsplatz zu treffen sind“ und dass „jeder Arbeitnehmer darüber hinaus vor der Aufnahme dieser Arbeit und im Falle einer wesentlichen Veränderung des Arbeitsplatzes zu schulen ist“.

Um dem Arbeitgeber bei der Einhaltung seiner gesetzlichen Verpflichtungen und der Umsetzung der genannten großherzoglichen Verordnung zu unterstützen, bietet die ASTF folgende Dienste an:

- Untersuchung der individuellen Arbeitsplätze im Hinblick auf die Ermittlung der Risiken und die Umsetzung der gegebenenfalls angemessenen Maßnahmen
- präventive Gruppenschulungen zum Thema Ergonomie

Anlässlich dieser Interventionen werden verschiedene Parameter, die in ergonomischer Hinsicht von Bedeutung sind, untersucht:

- Der Arbeitsbereich und die Büroeinrichtung (Art von Schreibtisch, Fläche pro Mitarbeiter, frei Fläche pro Mitarbeiter)
- Arbeitsfläche (Breite, Tiefe, Höhe, Art der Oberfläche)



- Bürostuhl (Rückenlehne, Sitzfläche, Armlehnen, Anzahl der Bodenberührungspunkte)
- EDV-Material (Bildschirm, Tastatur, Maus, Software)
- Büroaccessoires (Telefon, Fußstütze, Dokumentenablage)
- Räumliche Gegebenheiten (Beleuchtungsverhältnisse, Luftqualität, Geräuschpegel)

Unter präventiven Gesichtspunkten ist es immer von Vorteil, ergonomische Aspekte bereits bei der Planung einzubinden. Aus diesem Grunde bietet die ASTF ihren Mitgliedsunternehmen ihre Hilfe bei der Auswahl des Materials, das Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt wird, an.

Die Innenarchitektin der ASTF kann ebenfalls im Falle eines Neubaus oder einer Neugestaltung der Arbeitsplätze Planberatung anbieten.

Die Arbeitsumgebung spielt für das Wohlbefinden der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz eine überaus wichtige Rolle und wirkt sich unmittelbar auf das Leistungsniveau bei der Bewältigung des täglichen Arbeitspensums aus.

Auch in diesem Zusammenhang kann das ASTF-Team für eine Untersuchung des Arbeitsumfelds herangezogen werden, wenn beispielsweise ein Gefühl des Unwohlseins vorhanden ist oder wiederholt Infektionen aufgetreten sind.

In der Praxis können punktuell oder innerhalb eines Zeitraums von 24 bis 72 Stunden verschiedene Parameter an unterschiedlichen Stellen im Büro gemessen werden. Dazu zählen:

- die Lufttemperatur (°C)
- die relative Luftfeuchtigkeit (%)
- die Luftgeschwindigkeit (m/s)
- der Kohlendioxidgehalt (ppm)

Eine fehlerhafte Einstellung bei nur einem dieser Parameter kann ein Ungleichgewicht der thermischen Komfortverhältnisse zur Folge haben.

Eine Präventionspolitik, die unter anderem Ergonomie mit einbindet, ist langfristig und nachhaltig ausgerichtet und zahlt sich in vielerlei Hinsicht aus, sowohl auf medizinischer Ebene für den Arbeitnehmer, als auch auf wirtschaftlicher Ebene für den Arbeitgeber.

Bilanz der Aktivitäten im Jahr 2011

Untersuchungen der Luftqualität

- VP Bank (Luxembourg) S.A.
- HSBC – TRIMKAUS & BURKHARDT (International) S.A.
- UBS (Luxembourg) S.A.
- THE BANK OF NEW YORK MELLON (International) Ltd.
- CLEARSTREAM International
- DANSKE BANK International S.A.
- DKV – GLOBALITY S.A.
- RBC-DEXIA INVESTOR SERVICES BANK S.A.

Ergonomische Untersuchungen von Arbeitsraumgestaltungen

- J.P.MORGAN Luxembourg S.A.
- DKV Luxembourg S.A.
- COMMERZBANK International S.A.
- ASSOCIATED DEXIA TECHNOLOGY SERVICES

- SOCIETE GENERALE BANK & TRUST
- DEXIA-BANQUE INTERNATIONALE A Luxembourg
- VP Bank (Luxembourg) S.A.
- CLEARSTREAM International
- RBC DEXIA INVESTOR SERVICES BANK S.A.
- LA LUXEMBOURGEOISE
- BANQUE PRIVÉE EDMOND DE ROTHSCHILD
- HYPO PFANDBRIEF BANK International S.A.
- KBL EUROPEAN PRIVATE BANKERS S.A.
- ACA ASSOCIATION DES COMPAGNIES D'ASSURANCES
- BANQUE PRIVÉE EDMOND DE ROTHSCHILD
- ATTF AGENCE DE TRANSFERT DE TECHNOLOGIE FINANCIERE
- SEB, Skandinaviska Enskidabanken S.A.

Untersuchungen der Beleuchtungsverhältnisse

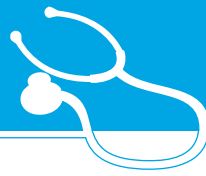
- VP Bank (Luxembourg) S.A. Analyse du niveau d'éclairage

Sonstiges

- ABBL Association des Banques et Banquiers Luxembourg
- COMMERZBANK
- ALFI A.S.B.L.
- LFF LUXEMBOURG FOR FINANCE
- ATTF AGENCE DE TRANSFERT DE TECHNOLOGIE FINANCIERE
- FDL FONDATION DE LUXEMBOURG
- IFBL

Schulungen

- NORDEA BANK S.A.
- IKANO S.A.
- DELOITTE S.A.
- ING Luxembourg S.A.



Gesundheit und Sicherheit

Erste Hilfe

2010 wurden die Vorschriften der AAA (Vereinigung für Unfallversicherung) abgeschafft. Dementsprechend liegt nun kein Text mehr vor, in dem festgelegt wird, wie viele Ersthelfer in einem Unternehmen beschäftigt sein müssen. Die ITM (Arbeitsinspektion) schreibt jedoch vor, dass eine ausreichende Anzahl an Ersthelfern vorhanden sein muss.

Angesichts der steigenden Nachfrage nach Erste-Hilfe-Kursen seitens der Unternehmen hat die ASTF eine Schulung zur Einführung in die lebensrettenden Gesten ausgearbeitet, die auf der großherzoglichen Verordnung vom 06. Mai 2010 über die Veranstaltung von Schulungen für Notdienste und die Bevölkerung gründet.

Diese Schulung wird ausschließlich in den Räumlichkeiten der ASTF abgehalten und umfasst 4 Sitzungen von jeweils 3 Stunden. Gemäß der o.g. Verordnung werden folgende Themen behandelt:

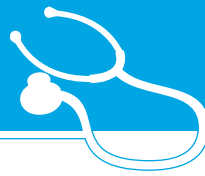
- Wunden und Verbände (2 Stunden)
- Verbrennungen und Dreieckstücher (2 Stunden)
- Risiken bei Blutungen und Stoppen der Blutungen (1 Stunde)
- Brüche und Immobilisierung (1 Stunde)
- Bewusstlosigkeit und stabile Seitenlage, Notevakuierung und Rautek-Griff (2 Stunden)
- Wiederbelebung bei Erwachsenen (4 Stunden)

Am Ende dieser Sitzung legen die Teilnehmer eine theoretische und praktische Prüfung vor Erste-Hilfe-Schulungsleitern ab. Allen Teilnehmern, die die Prüfung bestanden haben, wird eine Bescheinigung ausgestellt.

Ersthelfer, die bereits eine Schulung absolviert haben, müssen an Auffrischungskursen teilnehmen, um ihre Befähigung zu behalten. Gemäß der Verordnung vom 6. Mai 2010 bietet die ASTF Auffrischungskurse in Form von 2 vierstündigen Sitzungen an.

Eine Prüfung muss in diesem Fall nicht mehr abgelegt werden. Die Anwesenheit beim Unterricht reicht aus um die Kenntnisse zu validieren.

Daneben bietet die ASTF ebenfalls Schulungen über den richtigen Umgang mit Defibrillatoren an. In rund 3 Stunden kann man hier die elementaren Handgriffe für eine Herz-Lungen-Wiederbelebung sowie das Aufsetzen und die Funktionsweise des Defibrillators lernen oder seine diesbezüglichen Kenntnisse auffrischen.



2011 durchgeführte Schulungsveranstaltungen

- DEXIA BANQUE INTERNATIONALE A LUXEMBOURG, Erste Hilfe-Einführungskurse
- State Street Bank Luxembourg, Defibrillator-Schulung
- bei der ASTF veranstaltete Erste Hilfe - Einführungs- und Auffrischkurse für Angestellte aus verschiedenen Mitgliedsunternehmen.

Der Sicherheitsbeauftragte

Es handelt sich hierbei um den Angestellten, der vom Arbeitgeber ernannt worden ist, um ihm bei der Erfüllung seiner gesetzlichen Verpflichtungen in Sachen Schutz vor arbeitsbedingten Risiken zur Seite zu stehen. Diese Person ist nicht mit dem „Sicherheitsdelegierten“ zu verwechseln, der von der Personalvertretung unter ihren eigenen Mitgliedern oder unter den anderen Mitarbeitern des Unternehmens bezeichnet wird und sich mit allen Aspekten im Zusammenhang mit der Sicherheit am Arbeitsplatz befasst.

Das Gesetz vom 17. Juni 1994 verpflichtet den Arbeitgeber, alle notwendigen Maßnahmen im Hinblick auf den Schutz der Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter zu ergreifen.

Die Aufgabe des Sicherheitsbeauftragten besteht darin, seinen Arbeitgeber zu unterstützen, damit dieser seine Verpflichtungen bestmöglich erfüllen kann.

Die Ernennung des Sicherheitsbeauftragten erfolgt durch den Arbeitgeber. Die Ernennung wird erst wirksam, wenn:

- sie ausdrücklich (vorzugsweise schriftlich) erfolgt ist
- der Sicherheitsbeauftragte alle Auflagen bezüglich der Mindestqualifikation sowie einer Sonderschulung erfüllt
- der Sicherheitsbeauftragte über die erforderlichen Mittel und die nötige Zeit verfügt.

Die Schulung umfasst eine Grundausbildung, eine Sonderschulung sowie eine regelmäßige Zusatzschulung. Die Schulungsdauer hängt von den einzelnen Unternehmensgruppen ab.

Die Schulung dieser Sicherheitsbeauftragten, die zu den bevorzugten Ansprechpartnern im Betrieb zählen, gehört zum Aufgabengebiet des ASTF-Teams.

2010 hatte die ASTF einen Schulungszyklus für Unternehmen der Kategorie A und B veranstaltet.

Im Laufe des Jahres 2011 wurde ein Lehrgang für Unternehmen der Kategorie C4 (Finanz- und Verwaltungssektor) veranstaltet und von 22 Personen besucht.

Annexes
Appendices
Anhänge



Les membres de l'ASTF

ASTF members

Die Mitglieder der ASTF

Associations Membre | Member associations | 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)

Membres individuels | Individual members | Individuelle Mitglieder

- Banque Centrale du Luxembourg (BCL)
- 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
- SD Worx
- Société Nationale de Crédit et d'Investissement



Le Conseil d'administration de l'ASTF

ASTF Board of Directors

Der Verwaltungsrat der ASTF

- **Pierre Krier**
Président (IRE)
Chairman (IRE)
Vorsitzender (IRE)
- **Christiane Deckenbrunnen**
Membre (ABBL)
Member (ABBL)
Mitglied (ABBL)
- **Etienne Planchard**
Vice-Président (ABBL)
Vice-Chairman (ABBL)
Stv. Vorsitzender (ABBL)
- **Daniel Lehmeier**
Membre (ABBL)
Member (ABBL)
Mitglied (ABBL)
- **Emile Lutgen**
Trésorier (EFA)
Treasurer (EFA)
Kassierer (EFA)
- **Jean-Jacques Rommes**
Membre (ABBL)
Member (ABBL)
Mitglied (ABBL)
- **Christian Eilert**
Secrétaire (ACA)
Secretary (ACA)
Sekretär (ACA)
- **Marc GLESENER**
Membre (ALPP)
Member (ALPP)
Mitglied (ALPP)

Le personnel de l'ASTF

ASTF staff

Das Personal der ASTF

Direction | Direction | Direktion

■ Dr Claude Bollendorff

Directeur médical, Médecin du travail
Medical director, occupational health medical practitioner
Medizinischer Direktor, Arbeitsmediziner

■ Paul Kripler

Directeur administratif
Administrative director
Verwaltungsdirektor

■ Dr Sandrine Sculfort-Tomasini

Directrice adjointe, Médecin du travail
Deputy director, occupational health medical practitioner
Beigeordnete Direktorin, Arbeitsmedizinerin

Médecin du travail | Company doctor | Arbeitsmediziner

■ Dr Patrizia Thiry-Curziatti

■ Dr Isabelle Klopp

■ Dr Colette Petit-Magar

Architecte d'intérieur | Interior Architect | Innenarchitekt

■ Christiane Reckinger

Infirmière | Nurse | Krankenschwester

■ Eveline Neis

■ Alice Wasmer

Assistante médicale | Medical assistant | Medizinische Assistentin

■ Claudia Barth

■ Laure Knob-Schmitt

■ Bernadette Marcher

Assistant administratif | Administrative assistant | Verwaltungsassistent(-in)

■ Sonia Ribeiro

■ Roland Sculfort

Psychologue | psychologist | Psychologe

■ Sandra Vallier

Intervenants psychosociaux | Sozialpsychologische Beteiligte | Psychosocial participants

■ Patrice Marchal

■ Karin Weyer

Maître opticienne | dispensing optician | Optikermeisterin

■ Manuela Weis



■ **45, boulevard du Prince Henri**

L-1724 Luxembourg - Ville

Tél. : +352 / 22 80 90-1

Fax. : +352 / 22 80 81

■ **9, rue Edward Steichen**

L-2540 Luxembourg - Kirchberg

Tél. : +352 / 24 68 41-20

Fax. : +352 / 24 68 41-21

■ **E-mail : accueil@astf.lu**



ASSOCIATION POUR
LA SANTE AU TRAVAIL
DU SECTEUR FINANCIER

www.astf.lu