

Handreichung für betreute Familien zur Einschätzung der Dringlichkeit der Frage

Hilfsmittel für betreute Frauen zur Dringlichkeitseinschätzung einer Frage¹

Kein Aufschub, sofortiger Kontakt; bei fehlender Erreichbarkeit an die nächstgelegene Klinik wenden

- Bei akuten und lebensbedrohlichen Situationen wenden sie sich bitte sofort an die nächstgelegene Klinik oder den Rettungsdienst (112).
- Blutungen (bei Mutter und Kind)
- fehlende Kindsbewegungen
- Anzeichen von Kreislaufverschlechterung bei Mutter oder Kind (z. B. Kopfschmerzen, Hypertonie, Schwindel, Übelkeit, Fieber)
- akute Schmerzen im Unterleib
- Sonstiges: _____

Kontakt in den im Behandlungsvertrag angegebenen Geschäftszeiten

- Kursanfragen/Betreuungsanfragen
- akute Beschwerden, die einen Aufschub um einen Tag ermöglichen (z. B. Schwangerschaftserbrechen, Rückenschmerzen, Ödeme, Krampfadern, Schmerzen beim Stillen, Neugeborenen-Koliken, Bindehautentzündungen, Erkrankungen, fehlende Wochenbettblutung über 24 Std., psychische Beschwerden, Trinkprobleme beim Neugeborenen, Nachtschmerzen)
- Beratungsanfragen (Schwangerschaft, Wochenbett und Stillzeit)
- Sonstiges: _____

Frage notieren und beim nächsten persönlichen Gespräch besprechen

- Mitteilung von Ergebnissen von behandelnden Ärzten/Ärztinnen
- Fragen zu Verhaltensweisen (z. B. Ernährung, Sport, Urlaub, Nabelheilung, Hautpflege, Nahtpflege, Brustpflege, Fragen zu Stuhlgang und Urin bei Mutter und Kind, Kleidung, Säuglingspflege, Schlaf-Wach-Rhythmus, Beckenbodenübungen) in Schwangerschaft und Wochenbett
- Fragen zu Ämtern und Anträgen
- Sonstiges: _____

Ist kein Aufschub der Frage bis zum nächsten Termin möglich (z. B. lange Wartezeit bis zum nächsten Termin) und es handelt sich nicht um einen medizinischen Notfall, stellen Sie die Frage bitte in den Geschäftszeiten.

¹ Die Einordnung basiert auf dem Risiko von Folgeschäden entsprechend dem aktuellsten Lehrbuch für Hebammen (vgl. Stiefel et al., 2020). Individuelle Anpassungen durch die Hebamme sind möglich. Die Handreichung ist in Farbe auszuteilen, da die Farbgestaltung mittels Ampelfarben als Nudging wirkt.

Maßnahmen der Verhaltensprävention zur Reduktion des selbst wahrgenommenen Stressempfindens durch arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit bei freiberuflich tätigen Hebammen in Deutschland

Legende (Einflussfaktoren zur Beeinflussung des selbst wahrgenommenen Stressempfindens entsprechend der Untersuchung):

a) Arbeitshandy, b) Behandlungsvertrag, c) Kommunikationsmittel, d) Gründe der Erreichbarkeit, e) Erwartungshaltung der betreuten Familien, f) Erwartungshaltung der Kolleginnen, g) selbst wahrgenommene Notwendigkeit der Erreichbarkeit, h) Koordination mit privaten Verpflichtungen, i) Sicherheit im Umgang mit Kommunikationsmedien, j) Wertschätzung/Akzeptanz, k) Belastungsempfindung, l) Alter, m) Teamabsprachen, n) Leistungsportfolio, o) Betroffenes soziales Netzwerk, p) Wöchentliche Arbeitszeit, q) Ortswechsel nach Kontakt, r) Erreichbarkeitszeiten, s) Häufigkeit der Kontakte, t) Bezahlung, u) Wissensstand, v) Situationen, in denen Erreichbarkeit als Belastung wahrgenommen wird, w) Flexibilität

Maßnahme: Anschaffung und konsequente Nutzung eines Arbeitshandys

Einflussfaktor: a) c) e) g) h) k) o) r) s) v) w)

Ziele der Maßnahme:

- gezielte Abschaltung des Arbeitshandys zu festgelegten Zeiten; Empfangszeiten über technische Möglichkeiten regulieren (z. B. bei E-Mails) (vgl. Dobberstein et al., 2014, S. 28 ff.)
- Erlernen von (Feierabend-)Ritualen zur Unterstützung des psychologischen Detachments (vgl. Ott et al., 2021, S. 226)
- Arbeitshandy als Symbol der Erreichbarkeit weglegen (vgl. Ott et al., 2021, S. 226)
- Nutzung eines Arbeitshandys als physische, psychologische und zeitliche Grenze (vgl. Clark, 2000, S. 747 ff.)
- Boundary Management: Segmentation oder Integration reguliert sich über die Onlinezeiten
- Anrufbeantworterfunktion nutzen (vgl. Ott et al., 2021, S. 226)
- Wechsel in Arbeitsrolle nur mit vorab definierten Gründen (z. B. Betreuung frisch entbundener Frau mit Beschwerden)
- Wahrung mentaler Distanz und Ermöglichung von Erholungszeiten (Effort-Recovery-Modell) (vgl. Ott et al., 2021, S. 226; Derks et al., 2014, S. 87)
- Kontrolle über Kontakte (vgl. Derks et al., 2014, S. 87 ff.)
- klare Trennung von privaten Kontakten

- individuelles Monitoring über Kontrolle der Handynutzungszeiten (vgl. Velthoven et al., 2018, S. 2 ff.)
- Verbesserung der Grenzziehung reduziert Work-Domain-Konflikte (vgl. Cho et al., 2020, S. 533 ff.; Costa et al., 2009, S. 1125 ff.; Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022, S. 2 ff.; Saturnus, 2019, S. 5 ff.)

Maßnahme: Verfassung eines Behandlungsvertrags

Einflussfaktor: b) c) d) e) g) h) k) n) r) s) t) v) w)

Ziele der Maßnahme:

- Definierung von Antwortzeiträumen (vgl. Ott et al., 2021, S. 228)
- Definierung von Erreichbarkeitszeiten (Concept Shifts) (vgl. Ott et al., 2021, S. 228)
- Förderung psychologisches Detachment (vgl. Derks et al., 2014, SS. 87 ff.)
- Verhalten für Frauen bei fehlender Erreichbarkeit definieren (vgl. Ayerle/Mattern, 2018, S. 30 ff.; Mattern et al., 2017, S. 3 ff.)
- Rechtssicherheit schaffen; QM-Vorgaben nach Definition der Erreichbarkeitszeiten erfüllen
- Freiräume einfordern (vgl. Strobel, 2013, S. 49 ff.; Ott et al., 2021, SS. 226)
- Erreichbarkeit als IGeL definieren (vgl. Strobel, 2013, S. 49 ff.)
- Regeln und Dringlichkeitsanforderungen für Kontakt definieren (vgl. Ayerle/Mattern, 2018, S. 30 ff.; Mattern et al., 2017, S. 3 ff.)
- Definierung des bevorzugten Kommunikationsweges (E-Mail, Telefon, SMS; synchron vs. asynchron) (vgl. Ott et al., 2021, S. 226)
- Reduktion von Work-Domain-Konflikten durch Grenzziehung (vgl. Cho et al., 2020, S. 533 ff.; Costa et al., 2009, S. 1125 ff.; Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022, S. 2 ff.)
- bewusste Prioritätensetzung (vgl. Day et al., 2019, S. 602 ff.)
- Ermöglichung von Erholungszeiten, z. B. nachts (Effort-Recovery-Modell) (vgl. Day et al., 2019, S. 602 ff.; Kikuchi et al., 2018, S. 698 ff.)

Maßnahme: Aufklärung/Öffentlichkeitsarbeit

Einflussfaktor: d) e) f) g) i)

Ziele der Maßnahme:

- Aufklärungskampagne: Risikogruppe Berufsanfänger/-innen und junge Hebammen gezielt ansprechen und Handlungsoptionen aufzeigen; für Schulungen motivieren; Thematik in Ausbildung/Studium integrieren

- Arbeit mit Vorbildern und Testimonials erhöht die Akzeptanz (vgl. Kalch/Meitz, 2019, S. 471 ff.)
- Für vielfältige Arbeit der Hebamme in der Gesellschaft sensibilisieren

Maßnahme: Schulungen

Einflussfaktor: d) g) h) i) k) l) r) u) v) w)

Ziele der Maßnahme:

- mögliche Inhalte: Warnsignale und Entstehung von psychischer Beanspruchung, BGM, psychische Gefährdungsbeurteilung, PDCA-Zyklus, Boundary Management
- Erlernen von Coping-Strategien, z. B. entsprechend des transaktionalen Stressmodells nach Lazarus (vgl. Costa et al., 2009, S. 1125 ff.), zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit
- zielgruppenspezifische Stresseminare: Warnsignale des Körpers erkennen, Bewältigungsmechanismen, Entspannungsmethoden, Reflexion des eigenen Verhaltens, Unterscheidung Eustress und Distress (Health Literacy) (vgl. Dettmers et al., 2016, S. 295; Dobberstein et al., 2014, S. 28 ff.; Pauls et al., 2016, S. 4)
- Aufmerksam machen auf Stressoren, Vorteile und Möglichkeit der Flexibilität gezielt durch Anpassung an eigenen Tagesablauf nutzen (vgl. Dettmers/Biemelt, 2018, S. 497 ff.; Pedersen/Jeppesen, 2012, S. 347 ff.; Vahle-Hinz et al., 2014, S. 113)
- Unterstützung bei Handlungsoptionen, Grenzen bewusst setzen
- Schulung der Kommunikationsfähigkeit für verbesserten Austausch mit betreuten Familien (vgl. Behrens et al., 2021, S. 416)
- Schutz der eigenen Gesundheit vermitteln

Maßnahme: Coaching

Einflussfaktor: d) e) f) g) h) i) j) k) o) p) q) r) s) t) u) v) w)

Ziele der Maßnahme:

- Stressbewältigungstraining (vgl. Klauer; 2012, S. 263 ff.)
- Selbstwirksamkeit erhöhen (vgl. Lange/Kayser, 2022, S. 7 ff.)
- Unterstützung bei Selbstfürsorge und verantwortungsvollem Umgang mit digitalen Medien (vgl. Lohmer, 2013, S. 123; Strobel, 2013, S. 49 ff.; Dahl, 2018, S. 132 ff.)
- individuelle Nutzung von zur Verfügung stehenden Ressourcen (vgl. Schulz et al., 2021, S. 5; Zimmermann, 2003, S. 264 ff.)
- individuelle Bewertung und Initiierung der individuellen kurz-, mittel- und langfristigen Bewältigungsstrategien (vgl. Lohmer, 2013, S. 123)

- Maßnahmen zum Boundary Management
- Reduktion von Work-Domain-Konflikten durch Grenzziehung (vgl. Cho et al., 2020, S. 533 ff.; Costa et al., 2009, S. 1125 ff.; Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022, S. 2 ff.)
- bewusste Prioritätensetzung (vgl. Day et al., 2019, S. 602 ff.)
- Ermöglichung von Erholungszeiten und Erlernen von Regenerationsstrategien, bei fehlender Einflussmöglichkeit von Belastung durch Erreichbarkeit, z. B. bei Rufbereitschaft (Effort-Recovery-Modell) (vgl. Day et al., 2019, S. 602 ff.; Dettmers/Biemelt, 2018, S. 497 ff.)
- Gründe und Motive für Verhalten reflektieren (vgl. Thompson et al., 2022, S. 149 ff.)

Maßnahme: Kooperationsverträge schließen

Einflussfaktor: b) e) f) g) h) k) m) r) v)

Ziele der Maßnahme:

- Kooperationen mit Hebammenzentralen, Kollegen/Kolleginnen, Kliniken, niedergelassenen Gynäkologen/Gynäkologinnen und Pädiatern/Pädiaterinnen
- Vertretungsregelungen trotz Fachkräftemangel schaffen (vgl. Ayerle/Mattern, 2018, S. 30 ff.; Mattern et al., 2017, S. 3 ff.; Vahle-Hinz et al., 2014, S. 113; Ott et al., 2021, S. 226)
- Rufbereitschaftszeiten und Erreichbarkeitszeiten zur Schaffung von Erholungszeiten aufteilen (Effort-Recovery-Modell) (vgl. Dettmers et al., 2012, S. 57)

Maßnahme: Workforce Management

Einflussfaktor: c) p) q) r) s)

Ziele der Maßnahme:

- Kapazitätsplanung für die freiberufliche Tätigkeit unter Berücksichtigung administrativer und nicht aufsuchender Betreuung
- Überlastung vermeiden (vgl. Ayerle/Mattern, 2018, S. 30 ff.; Mattern et al., 2017, S. 3 ff.)
- Nutzung von zur Verfügung stehenden Ressourcen (vgl. Schulz et al., 2021, S. 5)
- weniger Nachsorgen annehmen; diese profitieren von steigender Qualität der Betreuung (vgl. Mattern et al., 2017, S. 3 ff.)

Maßnahme: Medizinische Untersuchungen

Einflussfaktor: d) g) k) p)

Ziele der Maßnahme:

- gesundheitliche Folgeerkrankungen von psychischer Beanspruchung frühzeitig erkennen und präventive Maßnahmen ergreifen
- Abgrenzung von anderen Krankheitsbildern und Notwendigkeit von Behandlung ableiten

Maßnahme: Abstände zwischen Hausbesuchen verkürzen**Einflussfaktor:** d) h) p) q) r) s) t) v) w)**Ziele der Maßnahme:**

- Ermöglichung von Fragen in Präsenzterminen
- Dies führt zu selteneren unkontrollierbaren Kontakten bzw. zu Kontakten nur im Notfall; bessere Planbarkeit (vgl. Mattern et al., 2017, S. 3 ff.).
- Früherkennung drohender Outcomeverschlechterung bei betreuten Familien und damit Vermeidung von Kontakten durch Notfälle
- Verbesserung der Patientensicherheit und der Betreuungsqualität (vgl. Mattern et al., 2017, S. 3 ff.)
- Vermehrung des wirtschaftlichen Gewinns (höheres Einkommen durch aufsuchende Betreuung)
- Durch Verbesserung der Versorgungsqualität und höheres Einkommen Optimierung des Anstrengungs-Belohnungs-Ungleichgewichts (vgl. Buddeberg-Fischer et al., 2010, S. 376)

Maßnahme: Regionale Kreistreffen oder Qualitätszirkel unter Hebammen**Einflussfaktor:** f) m) p) s) v) w)**Ziele der Maßnahme:**

- regionale Absprachen unter Hebammen zur einheitlichen Betreuung der Familien
- Austausch fördern und Konkurrenzdruck abbauen (vgl. Ayerle/Mattern, 2018, S. 30 ff.; Mattern et al., 2017, S. 3 ff.)

Maßnahme: Abklärung der Erwartungen mit den betreuten Familien**Einflussfaktor:** d) f) j) k) r) s) v) w)

Ziele der Maßnahme:

- Dringlichkeitsbewertung: Was kann bis zum nächsten Termin warten (vgl. Ott et al., 2021, S. 228)
- gegenseitige Rücksichtnahme und Aufklärung (vgl. Ott et al., 2021, S. 228)
- Erreichbarkeitserwartungen beidseits abklären (vgl. Pangert et al., 2017, S. 28 ff.)
- Erreichbarkeit als nicht selbstverständlich ansehen; dies führt zu Lob, Anerkennung und Wertschätzung (vgl. Ayerle/Mattern, 2018, S. 30 ff.; Mattern et al., 2017, S. 3 ff.)
- durch gesteigerte Wertschätzung Optimierung des Anstrengungs-Belohnungs-Ungleichgewichts (vgl. Buddberg-Fischer et al., 2010, S. 376)
- Handreichung für Familien zur Dringlichkeitsbewertung von Fragen
- transparente Regelungen schaffen (vgl. Strobel, 2013, S. 4)
- Eingrenzung der Erreichbarkeitsoption nach familiären Gegebenheiten (vgl. Ayerle/Mattern, 2018, S. 30 ff.; Mattern et al., 2017, S. 3 ff.; Dobberstein et al., 2014, S. 28 ff.)

Maßnahme: Einführung digitaler Patientenakte; Kollaborationssoftware**Einflussfaktor:** f) g) m) s)**Ziele der Maßnahme:**

- Vereinfachung der Dokumentation in Vertretungssituationen
- Nutzung digitaler Terminvergabesysteme reduziert die Kontakte für Betreuungsanfragen

Maßnahme: Abschlussevaluation der Betreuung**Einflussfaktor:** d) e) g) j) k) u)**Ziele der Maßnahme:**

- Raum für Lob und Anerkennung sowie Wertschätzung geben
- Optimierung des Anstrengungs-Belohnungs-Ungleichgewichts (vgl. Buddeberg-Fischer et al., 2010, S. 376)
- im Rahmen des internen Audits am Jahresende Reflektion der Abschlussevaluationen und zur Aufdeckung veränderter Zufriedenheit durch Abgrenzungsanpassungen bei den Familien (Abgleich von Erreichbarkeitserwartung und Realität)

Maßnahme: Absprachen mit der Familie und sozialem Netzwerk**Einflussfaktor:** h) k) o) v) w)

Ziele der Maßnahme:

- Verringerung von Work-Domain-Konflikten (vgl. Cho et al., 2020, S. 533 ff.; Costa et al., 2009, S. 1125 ff.; Cunha et al., 2022, S. 56)
- bewusste Prioritätensetzung (vgl. Day et al., 2019, S. 602 ff.; Strobel, 2013, S. 49 ff.)
- Ermöglichung von Erholungszeiten (Effort-Recovery-Modell) (vgl. Day et al., 2019, S. 602 ff.)
- Förderung sozialer Unterstützung als Ressource (vgl. Keller et al., 2012, S. 32; Klauer, 2012, S. 263 ff.)
- verbesserte Kinderbetreuung (vgl. Yu, 2014, S. 203 ff.)

Literatur:

- Ayerle, G./Mattern, E. (2018). *Erwartungen von Frauen an eine Hebamme*. Die Hebamme, 31 (1), S. 30–36.
- Behrens, J./Maurer, T./Stender, S. (2021). *Gesundheit in der Arbeitswelt 4.0: Wirkung der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit sowie der digitalen Kommunikation auf das Wohlbefinden von Beschäftigten*. In: Badura, B./Ducki, A./Schröder, H./Meyer, M. (Hrsg.): Fehlzzeiten-Report 2021. Berlin/Heidelberg: Springer, S. 405–418.
- Buddeberg-Fischer, B./Stamm, M./Buddeberg, C./Klaghofer, R. (2010). *Chronic stress experience in young physicians: Impact of person – and workplace – related factors*. International Archives of Occupational and Environmental Health, 83 (4), S. 373–379.
- Dobberstein, E./Magritz, A./Schürmann, S. (2014). *Entwicklung eines Handbuchs zum Umgang mit der ständigen Erreichbarkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern*. Forschungsbericht. Hrsg. durch Prof. Dr. G. Müller-Christ. Bremen: Universität Bremen. https://www.uni-bremen.de/fileadmin/user_upload/fachbereiche/fb7/nm/Dokumente/E_Schriftenreihe_2014_02.pdf (08.07.2022).
- Cho, S./Kim, S./Chin, S./Ahmad, U. (2020). *Daily effects of continuous ICT demands on work-family conflict: Negative spillover and role conflict*. Stress and Health, 36 (4), S. 533–545.
- Clark, S. (2000). *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*. Human Relations, 53 (6), S. 747–770.
- Costa, G./Sartori, S./Akerstedt, T. (2009). *Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being*. Chronobiology International, 23 (6), S. 1125–1137.
- Cunha, M./Hernández-Linares, R./De Sousa, M./Clegg, S. et al. (2022). *Evolving conceptions of work-family boundaries: In defense of the family as Stakeholder*. Humanistic Management Journal, 7 (1), S. 55–93.
- Dahl, C. (2018). *Ein Plädoyer für mehr Selbstfürsorge – Über den präventiven Nutzen der Selbstfürsorge am Beispiel psychosozialer Fachkräfte*. Prävention und Gesundheitsförderung, 13 (2), S. 131–137.

- Day, A./Barber, L./Tonet, J. (2019). *Information communication technology and employee well-being: Understanding the „iParadox Triad“ at work*. In: Landers, R. (Hrsg.): *The Cambridge Handbook of Technology and Employee Behavior*. Cambridge: University Press, S. 580–607.
- Derks, D./Brummelhuis, L./Zecic, D./Bakker, A. (2014). *Switching on and off ...: Does smartphone use obstruct the possibility to engage in recovery activities?* *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23 (1), S. 80–90.
- Dettmers, J./Bamberg, E./Seffzek, K. (2016). *Characteristics of extended availability for work: The role of demands and resources*. *International Journal of Stress Management*, 23 (3), S. 276–297.
- Dettmers, J./Biemelt, J. (2018). *Always available – The role of perceived advantages and legitimacy*. *Journal of Managerial Psychology*, 33 (7), S. 497–510.
- Huyghebaert-Zouaghi, T./Berjot, S./Gillet, N. (2022). *Benefits of psychological detachment from work in a digital era: How do job stressors and personal strategies interplay with individual vulnerabilities?* *Scandinavian Journal of Psychology*, 63 (4), S. 346–356.
- Kalch, A./Meitz, T. (2019). *Testimonials in der Gesundheitskommunikation*. In: Rossmann, C./Hastall, M. (Hrsg.): *Handbuch der Gesundheitskommunikation*. Wiesbaden: Springer, S. 471–480.
- Keller, M./Bamberg, E./Dettmers, J./Friedrich, N. et al. (2012). *Bei Anruf Arbeit – Ansätze zur Gestaltung von Rufbereitschaft*. *Personal Quarterly: Wissenschaftsjournal für die Personalpraxis*, 64 (1), S. 30–33.
- Kikuchi, Y./Ishii, N./Kodama, H. (2018). *Effects of night-time on-call work on heart rate variability before bed and sleep quality in visiting nurses*. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 91 (6), S. 695–704.
- Klauer, T. (2012). *Coping with stress – Basic concepts and intervention*. *Psychotherapeut*, 57 (3), S. 263–278.
- Lange, M./Kayser, I. (2022). *The role of self-efficacy, work-related autonomy and workfamily conflict on employee's stress level during home-based remote work in Germany*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19 (9), S. 1–16.
- Lohmer, M. (2013). *Burn-out im Spannungsfeld von Persönlichkeit und Organisationsstruktur*. *Psychotherapeut*, 58 (2), S. 117–124.
- Mattern, E./Lohmann, S./Ayerle, G. (2017). *Experiences and wishes of women regarding systemic aspects of midwifery care in Germany: A qualitative study with focus groups*. *BMC Pregnancy and Childbirth*, 17 (1), S. 1–16.
- Ott, I./Widler, J./Knecht, M./Meier, L. (2021). *Always on – Grenzen ziehen zwischen Arbeits- und Privatleben in der digitalisierten Arbeitswelt*. In: Badura, B./Ducki, A./Schröder, H./Meyer, M. (Hrsg.): *Fehlzeiten-Report 2021*. Berlin/Heidelberg: Springer, S. 217–232.
- Pangert, B./Pauls, N./Schlett, C./Menz, W. (2017). *Ständige Erreichbarkeit – Ursache, Auswirkungen, Gestaltungsansätze. Ergebnisse aus dem Projekt MASTER – Management ständiger Erreichbarkeit*. http://erreichbarkeit.eu/images/Ergebnisbroschuere_250817.pdf (09.07.2022).

- Pauls, N./Pangert, B./Schüpbach, H. (2016). *Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit, Gesundheit und Life-Domain-Balance – Stand der Forschung und Ausblick*. Dortmund: Institut für Arbeitswissenschaft.
https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaeetze/artikel986.pdf?_blob=publicationFile&v=1 (06.07.2022).
- Pedersen, V./Jeppesen, H. (2012). *Contagious flexibility? A study on whether schedule flexibility facilitates work-life enrichment*. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53 (4), S. 347–359.
- Saternus, Z. (2019). *User preferences regarding smart assistant for private- and workrelated availability: Design science research*. https://www.researchgate.net/profile/Zofia-Saternus/publication/335770241_User_preferences_regarding_smart_assistant_for_private_and_work-related_availability_design_science_research/links/6164a0a4ae47db4e57cacebf/UsUs-preferences-regarding-smartassistant-for-private-and-work-related-availability-design-science-research.pdf?origin=publication_detail (09.07.2022).
- Schulz, A./Laschewski, T./Wirtz, M. (2021). *Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen als zentrale Merkmale im Tätigkeitsfeld von Hebammen und als Determinanten vorzeitiger Ausstiege aus dem Hebammenberuf*. *GMS Zeitschrift für Hebammenwissenschaft*, 8 (1), S. 27–34.
- Strobel, H. (2013). *IGA-Report 23. Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 1: Überblick über den Stand der Wissenschaft und Empfehlungen für einen guten Umgang in der Praxis*. Berlin: AOK-Bundesverband GbR/BKK Dachverband e. V./Deutsche gesetzliche Unfallversicherung/Verband der Ersatzkassen.
https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_23_Staendige_Erreichbarkeit_Teil1.pdf (22.06.2022).
- Thompson, R./Payne, S./Alexander, A./Gaskins, V. et al. (2022). *A taxonomy of employee motives for telework*. *Occupational Health Science*, 6 (2), S. 149–178.
- Vahle-Hinz, T./Friedrich, N./Bamberg, E./Keller, M. et al. (2014). „Jetzt läuft der Motor im Leerlauf“ – *Gesundheitliche Wirkungen von Arbeit auf Abruf am Beispiel von Rufbereitschaft*. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 68 (2), S. 112–115.
- Velthoven, M. van/Powell, J./Powell, G. (2018). *Problematic smartphone use: Digital approaches to an emerging public health problem*. *Digital Health*, 4, S. 1–9.
- Yu, S. (2014). *Work-life balance – Work intensification and job insecurity as job stressors*. *Labour and Industry*, 24 (3), S. 203–216.
- Zimmermann, G. (2003). *Karrierecoaching im Spannungsfeld zwischen beruflichem Ehrgeiz und Privatleben*. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 10 (3), S. 264–268.