

# Einsatzmöglichkeiten von Nudges im Boundary-Management

## Eine Studie zur Wirksamkeit von Self-Nudging auf das Boundary-Verhalten von dual Studierenden

Von Sandra Schwarze

### Abstract

Das Ziel des Artikels besteht darin, mögliche Einsatzfelder von Nudges im Boundary-Management zu erläutern sowie die Eignung von Self-Nudging zur Stärkung der Boundary-Management-Kompetenzen von mobil arbeitenden dual Studierenden zu diskutieren. Im Rahmen einer Masterarbeit wurden zu diesem Zweck im ersten Schritt mögliche Verbindungsoptionen zwischen den beiden Forschungsfeldern aus der Theorie abgeleitet und aufgezeigt, dass diverse Nudges im Boundary-Management denkbar sind. Im zweiten Schritt wurde eine empirische Untersuchung zur Erfassung der Auswirkung von Self-Nudging auf das Boundary-Verhalten von mobil arbeitenden dual Studierenden durchgeführt. Im Zuge einer einwöchigen Feldphase wurde ein Zeitmanagement-Nudge von sechs Versuchsteilnehmenden getestet und anschließend dessen Wirksamkeit mithilfe von qualitativen Leitfadeninterviews

erfasst. Die Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse zeigen, dass das Self-Nudging zur Förderung des Boundary-Management-Bewusstseins beitrug sowie die Selbstkontrolle und Selbstsorge der dual Studierenden steigerte. Der Nudge regte zur Entwicklung neuer Boundary-Taktiken und eigener Self-Nudging-Konzepte an. Dennoch resultierten keine maßgeblichen Veränderungen im Boundary-Verhalten der dual Studierenden. Zusammenfassend ist das Self-Nudging zur präventiven Förderung des Boundary-Managements beim mobilen Arbeiten geeignet, jedoch nicht zur Behebung von bereits bestehenden Boundary-Konflikten. Zudem konnte aufgezeigt werden, dass bei der Konzeption und Gestaltung von Nudges im Boundary-Management eine Ausrichtung an den Boundary-Typen nicht ausreicht, da alle Teilnehmenden verschiedene Formen des Self-Nudgings favorisierten.

### Forschungsinteresse und theoretisches Fundament

„As we shall see, small and apparently insignificant details can have major impacts on people’s behavior“ (Thaler & Sunstein, 2009, S. 3). Mit dieser Aussage weisen Thaler und Sunstein, die Begründer des Nudging-Ansatzes, darauf hin, dass kleine Veränderungen im Entscheidungs-

kontext das Verhalten von Menschen positiv beeinflussen können (Thaler & Sunstein, 2009). Dieser Aspekt ist Grundgedanke des Nudgings. Mithilfe eines Eingriffs in die physische, psychische und soziale Entscheidungsarchitektur sollen die Entscheidungen und Handlungen des Menschen ge-

zielt in eine bestimmte Richtung gelenkt werden – „in directions that will improve their lives“ (Thaler & Sunstein, 2009, S. 5) – ohne die Entscheidungsfreiheit des Einzelnen einzugrenzen (Thaler & Sunstein, 2009; Fuhrberg, 2020).

Felin (2014, S. 4) beschreibt die Entscheidungsarchitektur dabei als „the interface – menu, ordering and structure of options – that is made available to employees within an organization“ und führt weiter aus, dass „employees are constantly engaged with an interface of choices related to their personal welfare“ (Felin, 2014, S. 4). Arbeitgebende sind folglich bedeutende Entscheidungsarchitekt\*innen in Bezug auf Gesundheitsthemen und können ihren Arbeitnehmenden gesundheitsfördernde Nudges geben (Thaler & Sunstein, 2009). Im Bereich der Prävention von physischen Krankheiten ist Nudging bereits weit verbreitet und genießt einen hohen Stellenwert (Fuhrberg, 2020). So existieren diverse Studien, die die Wirksamkeit spezifischer Nudges bezüglich des Ernährungsverhaltens oder der körperlichen Fitness untersuchen. Auffällig ist, dass es keine Untersuchungen dazu gibt, ob Nudges auch psychischen Krankheiten vorbeugen können. Dabei hat das Thema aktuell eine hohe Relevanz. Aus dem DAK-Gesundheitsreport 2020 geht beispielsweise hervor, dass Krankschreibungen aufgrund psychischer Diagnosen in den letzten Jahren deutlich angestiegen und mittlerweile die dritthäufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeit sind (Radtke, 2021a; Radtke, 2021b).

Als bedeutsamer Stressfaktor im Rahmen der Berufstätigkeit gilt der Kulturwandel von der Industrie- zur Wissensgesellschaft und die damit einhergehende zunehmende zeitliche sowie örtliche Flexibilisierung der Arbeitserbringung. Dieser Wandel führt dazu, dass die zuvor meist getrennt gehaltenen Bereiche Arbeits- und Privat-

leben nun stärker ineinanderfließen, was für einige Mitarbeitende große Herausforderungen birgt und eine Zunahme der psychischen Belastung zur Folge hat (Ashforth et al., 2000; Fonner & Stache, 2012; Ammons, 2013; Gisin, 2014; Rexroth, 2015; Gisin, 2019). Gerade bei der mobilen Arbeit nehmen die Grenzen zwischen den Lebensbereichen durch äußerliche Rahmenbedingungen ab – eine räumliche Trennung zwischen den Rollen als Arbeitnehmer\*in und als Privatperson entfällt. Folglich werden von mobil arbeitenden Personen hohe selbstregulative Kompetenzen gefordert, um den Anforderungen aus allen Lebensbereichen nachzukommen – sie müssen ein sinnvolles Boundary-Management entwickeln (Fonner & Stache, 2012; Rexroth, 2015). Boundary-Management meint dabei das Anwenden von Strategien – sogenannten Boundary-Taktiken, mit denen Individuen versuchen, ein gewisses Maß an Abgrenzung oder Integration zu erreichen. Angepasst an das individuelle Bedürfnis, wie permeabel und flexibel die Grenzen sein dürfen, werden Strategien angewendet, um die Grenzen entweder zu stärken oder zu schwächen. Differenziert wird zwischen unterschiedlichen Boundary-Typen, die verschiedene Grenzstärken präferieren und aus diesem Grund andere Boundary-Taktiken anwenden: **die Segmentierer, die Integrierer und diverse Mischtypen** (Nippert-Eng, 1996; Ashforth et al., 2000; Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009; Ammons, 2013; Gisin, 2014; Gisin, 2018).

Bei mobil arbeitenden dual Studierenden wächst die Herausforderung, da diese nicht nur zwei, sondern drei Komponenten – die Arbeit, das Studium und das Privatleben – miteinander vereinen müssen. Genau hier kann das Self-Nudging ansetzen, dessen Ziel darin besteht, die Selbstkontrolle der betroffenen Person zu stärken (Reijula & Hertwig, 2020).

Das Forschungsinteresse der Autorin lag somit darin, diese Forschungslücke zu schließen und Erkenntnisse darüber zu gewinnen, ob Nudges im Bereich Boundary-Management zur Prävention psychischer Krankheiten geeignet sind. Konkret wurde die folgende Forschungsfrage im Rahmen der Masterthesis bearbeitet:

***Kann das Boundary-Management von dual Studierenden beim mobilen Arbeiten durch das Self-Nudging gefördert werden?***

**Forschungsmethode und Stichprobe**

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurden zunächst mögliche Verbindungsoptionen zwischen den Forschungsfeldern aus der Theorie abgeleitet, um so einen konkreten Nudge für die empirische Untersuchung zur Erfassung der Auswirkung von Self-Nudging auf das Boundary-Verhalten von mobil arbeitenden dual Studierenden zu konzipieren. Das allgemeine Ziel von Self-Nudging besteht darin, Menschen befähigende Interventionen an die Hand zu geben, die sie dabei unterstützen,

ihre eigene Entscheidungsumgebung zu gestalten sowie zu strukturieren (Reijula & Hertwig, 2020). Das Self-Nudging im Rahmen der Untersuchung bestand daraus, dass die Versuchsteilnehmenden (VT) zu Beginn jeden Tages festlegen sollten, wie viele Stunden sie am jeweiligen Tag für die verschiedenen Lebensbereiche Arbeit, Studium und Privatleben aufwenden möchten. Kernelement des Nudges war eine Excel-Tabelle (Abb. 1), in der die VT sowohl ihr angestrebtes Zeitkontingent als auch ihre tatsächlich aufgebrauchte Zeit pro Bereich eintragen konnten. Der Nudge sollte die dual Studierenden folglich zu einer bewussten Einteilung und Reflexion von zeitlichen Ressourcen in Hinblick auf die drei zentralen Bereiche anregen (Schwarze, 2021).

Im Zuge einer einwöchigen Feldphase wurde der Zeitmanagement-Nudge von sechs VT getestet und anschließend dessen Wirksamkeit mithilfe von qualitativen Leitfadeninterviews erfasst. Die Auswertung der Interviews erfolgte anhand einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015, 2016).

Arbeit			Studium			Privat		
SOLL			SOLL			SOLL		
06:00			05:00			05:00		
Kommen	Gehen	Stunden	Kommen	Gehen	Stunden	Kommen	Gehen	Stunden
7:00	12:30	05:30	15:30	18:00	02:30	12:30	13:30	01:00
13:30	15:00	01:30	19:00	21:30	02:30	15:00	15:30	00:30
		00:00			00:00	18:00	19:00	01:00
		00:00			00:00	21:30	23:00	01:30
		00:00			00:00			00:00
		00:00			00:00			00:00
		00:00			00:00			00:00
		00:00			00:00			00:00
		00:00			00:00			00:00
		00:00			00:00			00:00
		00:00			00:00			00:00
		00:00			00:00			00:00

Abb. 1: Ausschnitt aus der Excel-Tabelle. Darstellung der SOLL- und IST-Zeiten (Schwarze, 2021, S. 42).

### **Beschreibung der Stichprobe**

Die Untersuchung wurde mit Studierenden des dualen Masterstudiengangs Führung und Organisation des Instituts für Duale Studiengänge an der Hochschule Osnabrück durchgeführt. Die finale Stichprobe bestand aus drei Studierenden des zweiten Semesters, einer Person des vierten Semesters sowie zwei Studierenden des sechsten Semesters. In der Untersuchungswoche verrichteten die VT ihre Arbeit zum Teil im eigenen Zuhause und zum Teil im Betrieb. Laut Boundary-Schnelltest<sup>1</sup> lassen sich zwei VT dem Mischtyp ohne klare Tendenz und vier VT dem Mischtyp mit Tendenz zur Integration zuordnen (Schwarze, 2021).

### **Wesentliche Forschungsergebnisse**

#### ***Kann das Self-Nudging zu einer Förderung der Selbstsorge und Selbstkontrolle im Hinblick auf das Zeitmanagement der dual Studierenden beitragen?***

Im Rahmen der Untersuchung konnte aufgezeigt werden, dass sich die dual Studierenden bereits vor Beginn des Self-Nudgings mit dem Thema Zeitmanagement auseinandergesetzt hatten und die Beschäftigung mit der Organisation und Strukturierung des Tages nicht vollständig neu für die VT war. So arbeiteten bereits alle Interviewpartner\*innen mit To-do-Listen und leisteten damit einen Beitrag zur Selbstkontrolle. Zudem planten sich einige der dual Studierenden bereits zuvor feste Regenerationszeiten zum Zweck der Selbstsorge ein (ebd.).

Dennoch konnte das Self-Nudging zur Förderung der Selbstreflexion beitragen und das Boundary-Management-Bewusstsein der VT stärken. So trug das Self-Nudging

<sup>1</sup> Zur Identifikation der Boundary-Typen der VT wurde auf den Boundary-Schnelltest von Gisin (2018) zurückgegriffen, der um die Komponente des Studiums erweitert wurde.

beispielsweise zu einer erweiterten Wahrnehmung der eigenen Zeiteinteilung bei und stieß einen weiterführenden Denkprozess bei den VT an. Die dual Studierenden setzten sich so zum Beispiel bewusst und intensiv damit auseinander, welche Zeiteinteilung sie generell als sinnvoll empfinden, ob sie sich im Vergleich zu anderen Tätigkeiten genug Ausgleichszeiten einplanen und welche Tätigkeiten realistisch an einem Tag umsetzbar sind. Darüber hinaus wurden die VT dazu angeregt, eigene Self-Nudging-Konzepte zu entwickeln und weitreichend über das Thema Boundary-Management nachzudenken. Folglich ist eine Förderung der Selbstkontrolle und Selbstsorge erkennbar, die auf das Self-Nudging zurückzuführen ist (ebd.).

#### ***Regt das Self-Nudging zur Entwicklung und Anwendung von Boundary-Taktiken an?***

Auch mit Blick auf die Anwendung von Boundary-Taktiken konnte festgestellt werden, dass die VT bereits zahlreiche zeitliche Boundary-Strategien vor Beginn des Nudgings nutzten. So wurden bei manchen VT verschiedene Routinen ersichtlich, die für eine Aufrechterhaltung der übergeordneten Struktur sorgen. Demgegenüber zeigen andere VT gezielte Bemühungen, um ein bewusstes Verweben der verschiedenen Lebensbereiche zu erreichen (ebd.).

Nichtsdestotrotz regte das Self-Nudging eine weiterführende Entwicklung und Anwendung von Boundary-Taktiken an. So passten ein paar VT ihr Zeitmanagementsystem an und setzten den Fokus bei der Tagesplanung auf neue und andere Komponenten. Andere wurden wiederum dazu angestoßen, nicht erreichte Planzeiten durch die Schaffung von Ausgleichszeiten zu kompensieren. Wieder andere wurden

dazu angespornt, zur Ausdehnung von Pausenzeiten Termine zu restrukturieren. Insgesamt zeigen sich folglich kleine Veränderungen im Boundary-Verhalten der dual Studierenden durch den Einsatz des Self-Nudgings (ebd.).

***Kann im Fall einer Differenz zwischen gewünschtem und tatsächlich gezeigtem Boundary-Verhalten das Self-Nudging dieser Lücke entgegenwirken?***

Bezüglich der Entgegenwirkung einer möglichen Lücke zwischen präferiertem und umgesetztem Boundary-Verhalten ist zu erwähnen, dass nicht alle VT eine Differenz zwischen gewünschtem und tatsächlich gezeigtem Boundary-Verhalten verspüren. Insgesamt zeigte sich, dass die Boundary-Zufriedenheit der dual Studierenden relativ hoch ist. Nur bei FO3\_2<sup>2</sup> konnte eine hohe und bei FO6\_6 eine mäßige Unzufriedenheit festgestellt werden. Zudem wurde deutlich, dass Zielverfehlungen vermehrt nicht als problematisch wahrgenommen wurden. Lediglich FO6\_6 gab dabei an, dass sie stets bestrebt war, ihre Ziele zu erreichen. Dennoch schnitt sie beim Zielerreichungsscheck in allen Bereichen am schlechtesten ab. FO6\_6 konnte ihre Ziele in allen Lebensbereichen lediglich ein- oder zweimal erreichen. Auch FO3\_2 äußerte, dass das Self-Nudging ihr nicht dabei half, ihre Boundary-Konflikte zu lösen. Das Self-Nudging unterstützte die beiden folglich nicht dabei, ihr Verhalten in die gewünschte Richtung zu lenken (ebd.). Somit kann an dieser Stelle das Fazit gezogen werden, dass trotz einer Stärkung des Bewusstseins und der Auseinandersetzung mit dem eigenen Boundary-Management

<sup>2</sup> Das Pseudonym setzt sich aus der Abkürzung „FO“ für den Studiengang Führung und Organisation, der Durchnummerierung der VT von 1 bis 6 sowie der Semesterzugehörigkeit (2., 4. oder 6. Semester) zusammen. So entstanden folgende Kürzel: FO1\_2, FO2\_2, FO3\_2, FO4\_4, FO5\_6, FO6\_6.

nicht zwingend eine maßgebliche Veränderung des Boundary-Verhaltens resultiert. Zwar zeigen sich kleine Effekte und Anpassungen mit Blick auf die Entwicklung neuer Boundary-Strategien. Diese führen jedoch nicht unmittelbar zu einer kompletten Beseitigung bestehender Boundary-Unzufriedenheiten.

Ein Grund hierfür kann vor allem die kurze Zeitspanne des Self-Nudgings im Rahmen des Experiments sein. Die Forscherin vermutet, dass sich fest verankerte Verhaltensmuster nicht unmittelbar beseitigen lassen und sich gewünschte Änderungen und Verbesserungen erst langfristig einstellen können. Zudem spielt auch die Passung des Nudges hierbei eine zentrale Rolle (ebd.).

***Zeigt sich ein Unterschied in der Wirksamkeit des Self-Nudgings hinsichtlich der verschiedenen Boundary-Typen?***

Die Ergebnisse zeigen ferner, dass Mischtypen mit unterschiedlichen Integrations-tendenzen keine typenspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Wirksamkeit aufweisen. Zwar bestätigten die beiden VT mit der stärksten Tendenz zur Integration (FO4\_4 und FO5\_6) die Annahme, dass ein auf Separation der Lebensbereiche ausgelegter Nudge für den Typ Integrierer ungeeignet ist, dennoch waren sie nicht die einzigen VT, die Abwandlungen des Nudges vorschlugen. Hinsichtlich der Wirksamkeit kristallisierte sich somit kein Muster heraus (ebd.).

Allerdings ist zu berücksichtigen, dass am Self-Nudging-Experiment nur Mischtypen mit unterschiedlichen Tendenzen teilnahmen und folglich nicht die Wirksamkeit des Nudges bei reinen Segmentierern und/oder Integrierern erfasst und untersucht wurde. Somit kann nicht beantwortet werden, ob in diesem Fall andere Effekte aufgetreten wären. Insgesamt bedarf es

zur Beantwortung dieser Forschungsfrage folglich weiterer Untersuchungen, die gezielt die verschiedenen Boundary-Typen und die Reaktionen auf verschiedene Nudges überprüfen (ebd.).

### Fazit

Mit Blick auf die übergeordnete Forschungsfrage kann somit festgehalten werden, dass das Self-Nudging zur Förderung des Boundary-Management-Bewusstseins beitrug sowie die Selbstkontrolle und Selbstsorge der dual Studierenden steigerte. Der Nudge regte zur Entwicklung neuer Boundary-Taktiken und eigener Self-Nudging-Konzepte an. Dennoch resultierten keine maßgeblichen Veränderungen im Boundary-Verhalten der dual Studierenden. Zusammenfassend ist das Self-Nudging zur präventiven Förderung des Boundary-Managements beim mobilen Arbeiten geeignet, jedoch nicht zur Behebung von bereits bestehenden Boundary-Konflikten.

Zudem konnte aufgezeigt werden, dass die VT jeweils verschiedene Formen des Self-Nudgings favorisieren. Alle Interview-partner\*innen wiesen auf abgewandelte Formen des Nudgings hin. Dabei ist auffällig, dass diese überarbeiteten Nudge-Konzepte ihren Schwerpunkt auf un-

terschiedliche Aspekte des Boundary-Managements legen. Das zeigt gleichzeitig auf, wie wichtig individuelle Nudge-Lösungen sind. Somit ist bei der Konzeption und Gestaltung von Nudges im Boundary-Management eine Ausrichtung an den Boundary-Typen nicht ausreichend.

An dieser Stelle zeigt sich folglich zukünftiger Forschungsbedarf. Um Personen differenzierte und passgenaue Nudge-Möglichkeiten anbieten zu können, müssen die externen Faktoren, die Einfluss auf die Wirksamkeit des Self-Nudgings nehmen, stärker miteinbezogen werden. Folglich sollten nachfolgende Forschungen die jeweilige Ausgestaltungsform der mobilen Arbeitsweise stärker berücksichtigen. Hier bieten sich vor allem Self-Nudging-Experimente innerhalb eines Arbeitsteams an, da so ein feststehendes Gefüge umfassend beleuchtet werden kann. Zudem bietet eine Methodentriangulation weitere Möglichkeiten, eine stärkere Passung des Nudges zu erzeugen. Durch eine Vorerfassung von Boundary-Präferenzen lassen sich kompatiblere Nudge-Lösungen konzipieren. Eine vorabgeschaltete Gruppendiskussion würde zudem die Option bieten, die betroffenen Personen stärker in den Nudge-Gestaltungsprozess miteinzubeziehen.

## Literaturverzeichnis

- Ammons, S. K.** (2013). Work-Family Boundary Strategies: Stability and Alignment between Preferred and Enacted Boundaries. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), S. 49-58. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.002>.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. & Fugate, M.** (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), S. 472-491. <https://doi.org/10.2307/259305>.
- Felin, T.** (2014). Nudge: Manager as Choice Architect. Saïd Business School WP 2014-13. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2523922>.
- Fonner, K. L. & Stache, L. C.** (2012). All in a Day's Work at Home: Teleworkers' Management of Micro Role Transitions and the Work-Home Boundary. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), S. 242-257. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00290.x>.
- Fuhrberg, R.** (2020). Verhaltensökonomie in der Verwaltungskommunikation – Der Staat als Entscheidungsarchitekt. In: Kocks, K., Knorre, S. & Kocks, J. N. (Hrsg.). *Öffentliche Verwaltung – Verwaltung in der Öffentlichkeit*. Wiesbaden: Springer VS, S. 77-101. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-28008-6\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-658-28008-6_5).
- Gisin, L.** (2014). Boundary-Typen, Boundary-Management und Boundary-Taktiken im Home Office. Untersuchung des Einflusses der „Boundary Theorie“ auf das mobile Telearbeiten, insbesondere der Arbeit im Home Office. Master Thesis, Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW. <https://bit.ly/3CIQwWg>, zuletzt abgerufen: 02.03.2021.
- Gisin, L.** (2018). Auswertungsverhalten Arbeitsblatt „Mein Boundary Verhalten“. <https://bit.ly/3nxOjPM>, zuletzt abgerufen: 02.03.2021.
- Gisin, L.** (2019). Boundary Management: Dem persönlichen Bedürfnis entsprechende Grenzen zwischen Arbeit und Privat setzen. <https://bit.ly/3i5L4OE>, zuletzt abgerufen: 02.03.2021.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C. & Sheep, M. L.** (2009). Balancing Borders and Bridges: Negotiating the Work-Home Interface via Boundary Work Tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), S. 704-730. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.43669916>.
- Mayring, P.** (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 12. Auflage [Erstauflage 2010]. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Mayring, P.** (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken*. 6. Auflage [Erstauflage 2002]. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Nippert-Eng, C. E.** (1996). *Home and Work: Negotiating Boundaries through Everyday Life*. Chicago: University of Chicago Press.
- Radtke, R.** (2021a). Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Diagnosen in Deutschland in den Jahren 1997 bis 2019. DAK-Gesundheitsreport, Statista. <https://bit.ly/3i0FgGb>, zuletzt abgerufen: 03.03.2021.
- Radtke, R.** (2021b). Anteile der zehn wichtigsten Krankheitsarten an den Ar-

beitsunfähigkeitstagen in Deutschland in den Jahren 2013 bis 2019. DAK-Gesundheitsreport, Statista. <https://bit.ly/3hW-7XUA>, zuletzt abgerufen: 03.03.2021.

**Reijula, S. & Hertwig, R.** (2020). Self-Nudging and The Citizen Choice Architect. *Behavioural Public Policy*, 4(1), S. 1-31. <https://doi.org/10.1017/bpp.2020.5>.

**Rexroth, M.** (2015). Abgrenzung der Lebensbereiche – Auswirkungen und Erlernbarkeit von Boundary Management (Dissertation). <https://bit.ly/3boJeXF>, zuletzt abgerufen:02.03.2021.

**Schwarze, S.** (2021). Einsatzmöglichkeiten von Nudges im Boundary-Management: Empirische Untersuchung der Wirksamkeit von Self-Nudging beim mobilen Arbeiten auf das Boundary-Verhalten von dual Studierenden. Masterarbeit, Hochschule Osnabrück.

**Thaler, R. H. & Sunstein, C. R.** (2009). *Nudge. Improving Decisions about Health, Wealth and Happiness*. London: Penguin Group.