

# Curriculum vitae



**Dr. rer. nat. Dipl.-Psych. Anika Ihmels, geb. Bohne**

TU Dresden,  
Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie  
Leitung: Prof. Dr. Jürgen Wegge  
Zellescher Weg 17, 01062 Dresden  
BZW A203  
Tel. 0351 463 33458  
Email: [anika.ihmels@tu-dresden.de](mailto:anika.ihmels@tu-dresden.de)  
Web: [www.tu-dresden.de/mn/psychologie/wop](http://www.tu-dresden.de/mn/psychologie/wop)

## Forschungsinteressen

Führung und Gender: Glass Ceiling, Glass Cliffs, Genderunterschiede bzgl. Führungsstil, Akzeptanz

Diversity: Team Diversity, Diversity Management, Genderunterschiede bzgl. Gesundheit, Arbeitszufriedenheit

Stereotype und Geschlechterrollen

## Ausbildung

10/2014- Promotion zum Dr. rer. nat.

03/2019 Betreuer: Prof. Dr. Jürgen Wegge

Thema der Promotion: *Glass Cliffs – The Appointment of Women to Precarious Positions as an Organizational Signal of Change*

10/2008- Diplom Psychologie, TU Dresden

07/2014 Schwerpunktfächer: Arbeits- und Organisationspsychologie, Klinische Psychologie

Thema der Diplomarbeit: *Karriereentwicklung weiblicher Führungskräfte – Aufstiegskompetenz, Führungsmotivation und ihre Zusammenhänge zu berufsrelevanten Outcomes*

07/2008 Abitur, Conrad-Felixmüller-Gymnasium, Geithain

## Wissenschaftliche Tätigkeit

10/2017- Wissenschaftliche Mitarbeiterin (Haushalt)

heute Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, TU Dresden

Lehrstuhlinhaber: Prof. Wegge

- 07-08/2019      Kurzforschungsaufenthalt  
School of Psychology, University of Queensland, Australien  
Lehrstuhlinhaber: Prof. S. A. Haslam
- 09/2014-  
12/2017      Wissenschaftliche Mitarbeiterin (DFG-gefördert)  
Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, TU Dresden  
Lehrstuhlinhaber: Prof. Wegge
- 04/2016-  
09/2017      Wissenschaftliche Mitarbeiterin (Haushalt)  
Professur für Sozialpsychologie, TU Dresden  
Lehrstuhlinhaber\*innen: Jun.-Prof. Dr. Hepach, PD Dr. Niesta Kayser
- 05/2016-  
09/2016      Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Mentoring-Programm  
Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, TU Dresden  
Lehrstuhlinhaber: Prof. Wegge, Projektleitung: Prof. Kemter-Hofmann  
[www.tu-dresden.de/mentoring](http://www.tu-dresden.de/mentoring)
- 10/2011-  
03/2012      Studentische Hilfskraft  
Professur für Diagnostik und Intervention, TU Dresden  
Lehrstuhlinhaber: Prof. Westhoff
- 11/2009-  
10/2011      Studentische Hilfskraft im Mentoring-Programm  
Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, TU Dresden  
Lehrstuhlinhaber: Prof. Wegge
- 02/2009-  
07/2009      Studentische Hilfskraft (DFG-gefördert)  
Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, TU Dresden  
Lehrstuhlinhaber: Prof. Wegge

### **Beteiligung an Forschungsprojekten**

- 07/2020-  
12/2021      *Individuellen Lebens-, Gesundheits- und Pflegesituation von Seniorinnen und Senioren in Dresden ab dem 60. Lebensjahr (LAB60+)*  
Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, TU Dresden, gefördert von der Landeshauptstadt Dresden
- 12/2019-  
06/2020      *Digital Assistance Tools for Human-Centered Eldercare in Sociotechnical Systems (DATE)*  
Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, TU Dresden, gefördert vom Forschungspool und der Fakultät Psychologie der TU Dresden
- 09/2014-  
12/2017      *The Glass Cliff: Appointment of Women to Precarious Positions in Times of Crisis as an Organizational Sign of Change*  
Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, TU Dresden, Prof. Dr. Jürgen Wegge, DFG-gefördert
- 02/2009-  
07/2009      *Psychische Sättigung im Arbeitskontext*  
Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, TU Dresden, Prof. Dr. Peter Richter, DFG-gefördert

## Wissenschaftliche Beiträge

### *Eingereicht, in Vorbereitung (4)*

Ihmels, A., Morgenroth, T., Shemla, M., & Wegge, J. (2021). *Signaling change: What companies hope to gain from appointing women to glass cliff positions*. Manuscript in preparation.

Ihmels, A., Haslam, S. A., Shemla, M. & Wegge, J. (2021). *Revisiting the glass cliff: Evidence that company visibility moderates the appointment of female leaders in crises*. Manuscript in preparation.

Ihmels, A., Shemla, M., & Wegge, J. (2021.). *Signal, Fit or Both? Integrating the Think Crisis – Think Female and the Signaling Change Approach for Glass Cliff Appointments*. Manuscript in preparation.

Ihmels, A., Shemla, M., & Wegge, J. (2021). *Gender quotas influence the appointment of women to precarious leadership positions: Archival evidence for the glass cliff in Spain and Germany*. Manuscript in preparation.

### *Zeitschriften/Beiträge ohne peer-review (1)*

(Ihmels) Bohne, A. (2015). Exkursion: Geschlechtsdiversität. In: Sächsische Landjugend e.V. (Hrsg.), *Gender im HAEC – Gender Project 2014*. (S. 20-21). Dresden.

### *Buchkapitel (1)*

Hagemeister, C. & (Ihmels) Bohne, A. (2012). Altersabbau der Intelligenz oder verzerrte Selbstwahrnehmung? – Herr I. (72;5 Jahre). In K. D. Kubinger & S. Holoher-Ertl (Hrsg.), *AID-Fallbuch* (S. 410-424). Göttingen: Hogrefe.

### *Symposien (4)*

Ihmels, A. & Wegge, J. (2019, May), *Solidifying the glass cliff: Empirical, theoretical and meta-analytical insights on women in precarious leadership positions*. Symposium conducted at the Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP), Turin.

Ihmels, A. & Kulich, C. (2018, September). *When times are a-changing: Does the wish for signals or for actual change motivate glass cliff appointments in business and politics?* Symposium conducted at the 51st Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Frankfurt/Main.

Ihmels, A. (2018, June), *Beyond the glass cliff: Antecedents, extensions and new moderators of board appointments in times of crisis*. Symposium conducted at the 29<sup>th</sup> International Conference of Applied Psychology (ICAP), Montréal.

Ihmels, A. & Wegge, J. (2017, May), *Leadership in times of crisis: What motivates glass cliff appointments?* Symposium conducted at the Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP), Dublin.

### *Vorträge (18)*

- Ihmels, A., Mendoza Arrieta, X., & Müller, F. (2020, September). Veni, vidi, arrividerci: Disidentification and drop-out intentions of female students in STEM. Presentation submitted to the 52<sup>nd</sup> Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Wien, Austria. (Conference canceled)
- Dörfel, D., Schoppe, M., & Ihmels, A. (2020, September). Emotion regulation in leadership - Habitual use of reappraisal versus expressive suppression in female and male managers in comparison to non-managers. Presentation submitted to the 52<sup>nd</sup> Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Wien, Austria. (Conference canceled)
- Ihmels, A., Haslam, A., & Wegge, J. (2019, November). Social identity and interdisciplinary cooperation: Ideas for a new research project. Presentation at the 12<sup>th</sup> International Workshop Organizational Participation in Europe Network (OPEN 2019), Dresden.
- Ihmels, A., Schoppe, M., & Dörfel, D. (2019, September). Expression is silver, suppression is gold? Emotion regulation strategies of female and male managers. In N. Lehmann-Willenbrock (Chair), *Gender influences at work: New conceptual and empirical perspectives*. Symposium accepted at the 11<sup>th</sup> Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Section Work, Organizational, and Business Psychology (AOW), Braunschweig.
- Ihmels, A., Kaplonek, M., Andree, A., & Dörfel, D. (2019, May). Behind closed doors: Investigating appointments and arguments in glass cliffs as group decisions. In A. Ihmels & J. Wegge (Chairs), *Solidifying the glass cliff: Empirical, theoretical and meta-analytical insights on women in precarious leadership positions*. Symposium conducted at the Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP), Turin.
- Wegge, J. & Ihmels, A. (2018, September). Women become leaders in a crisis: The moderating role of company visibility. Presentation at the 11<sup>th</sup> OPEN Workshop, Lisbon, Portugal.
- Ihmels, A., Kleineberg, K., Kulich, C., & Dörfel, D. (2018, September). Looking like a leader? Outward appearance and the political glass cliff in Germany. In A. Ihmels & C. Kulich. (Chairs), *When times are a-changing: Does the wish for signals or for actual change motivate glass cliff appointments in business and politics?* Symposium conducted at the 51<sup>st</sup> Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Frankfurt/Main.
- Wegge, J., Ihmels, A., Haslam, S. A., & Shemla, M. (2018, September). Revisi(ti)ng the glass cliff: The moderating role of company visibility. In A. Ihmels & C. Kulich (Chairs), *When times are a-changing: Does the wish for signals or for actual change motivate glass cliff appointments in business and politics?* Symposium conducted at the 51<sup>st</sup> Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Frankfurt/Main.
- Ihmels, A., Hirschfeld, M. S. A., & Wegge, J. (2018, June). Think crisis – think feminine: Effects of gender-specific visual cues on the glass cliff phenomenon. In A. Ihmels (Chair), *Beyond the Glass Cliff: Antecedents, Extensions and new Moderators of Board Appointments in Times of Crisis*. Symposium conducted at the 29<sup>th</sup> International Conference of Applied Psychology (ICAP), Montréal.

- Wegge, J., Ihmels, A., Haslam, S. A., & Shemla, M. (2018, June). Revisi(ti)ng the glass cliff: The moderating role of company visibility. In A. Ihmels (Chair), *Beyond the glass cliff: Antecedents, extensions and new moderators of board appointments in times of crisis*. Symposium conducted at the 29<sup>th</sup> International Conference of Applied Psychology (ICAP), Montréal.
- Wegge, J., Ihmels, A., & Shemla, M. (2018, June). *Don't change a winning team – How high organizational identification can buffer the glass cliff*. Presentation at the 29<sup>th</sup> International Conference of Applied Psychology (ICAP), Montréal.
- Ihmels, A., Jungbauer, K.-L., Wegge, J., & Shemla, M. (2017, September). *Frauen als ideale Führungskräfte in der Krise – Fördert die Identifikation mit der Organisation das Glass Cliff Phänomen?* Paper presented at the 10<sup>th</sup> Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Section Work, Organizational, and Business Psychology (AOW), Dresden.
- Ihmels, A. & Wegge, J. (2017, July). *Gläserne Klippen - Die Beförderung von Frauen in Führungspositionen in Unternehmenskrisen*. Paper presented at the 9<sup>th</sup> Colloquium of I/O Psychology in Saxony, Leipzig.
- Ihmels, A., Jungbauer, K.-L., Shemla, M., & Wegge, J. (2017, May). *Women as ideal leaders in times of crisis - Does organizational identification promote the glass cliff?* In A. Ihmels & J. Wegge (Chairs), *Leadership in times of crisis: What motivates glass cliff appointments?* Symposium conducted at the Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP), Dublin.
- Ihmels, A., Jungbauer, K.-L., Shemla, M., & Wegge, J. (2016, September). Explaining the glass cliff: Combining the think crisis – think female and the signaling change approach. In K.-L. Jungbauer & J. Wegge (Chairs), *Advances in glass cliff research*. Symposium conducted at the 50<sup>th</sup> Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Leipzig.
- Jungbauer, K.-L., Ihmels, A., Shemla, M., & Wegge, J. (2016, September). Archival evidence for the glass cliff in Germany: Political discussions on female quotas influence the appointment of women to precarious leadership positions. In K.-L. Jungbauer & J. Wegge (Chairs), *Advances in glass cliff research*. Symposium conducted at the 50<sup>th</sup> Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Leipzig.
- (Ihmels) Bohne, A., Wegge, J., Jungbauer, K.-L., & Shemla, M. (2015, September). Jetzt wird alles anders! Die Beförderung von Frauen auf unsichere Positionen als ein organisationales Signal der Veränderung. In S. Stegmann (Chair), *Was halten Sie von Diversität? - Herkunft, Natur und Effekte von Einstellungen zur Diversität in Arbeitsgruppen*. Symposium conducted at the 9<sup>th</sup> Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Section Work, Organizational, and Business Psychology (AOW), Mainz.
- (Ihmels) Bohne, A., Wegge, J., Jungbauer, K.-L., & Shemla, M. (2015, July). *Glass Cliffs - Die Beförderung von Frauen auf unsichere Positionen als ein organisationales Signal der Veränderung*. Presented at the Workshop for Early Career Scientists of the German Society for Psychology (DGPs), Section Work, Organizational, and Business Psychology (AOW), Paderborn.

(Ihmels) Bohne, A., Wegge, J., Jungbauer, K.-L., & Shemla, M. (2015, July). *Glass Cliffs - Die Beförderung von Frauen auf unsichere Positionen als ein organisationales Signal der Veränderung*. Presented at the 7<sup>th</sup> Colloquium of I/O-Psychology in Saxony, Chemnitz.

Jungbauer, K.-L., (Ihmels) Bohne, A., Shemla, M., & Wegge, J. (2014, July). *Glass Cliffs: Die Beförderung von Frauen auf unsichere Positionen als ein organisationales Signal der Veränderung*. Presented at the 6<sup>th</sup> Colloquium of I/O-Psychology in Saxony, Leipzig.

#### *Eingeladene Vorträge (4)*

Ihmels, A. (2019, November). *Glass cliffs - Motives and conditions of female appointments in crises*. Vortrag im Rahmen des Forschungskolloquiums Wintersemester 19/20 der Arbeits- und Organisationspsychologie, Universität Hamburg.

Ihmels, A. (2019, März). *Frauen in der Wissenschaft*. Vortrag anlässlich des Internationalen Frauentags 2019, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Dresden.

Ihmels, A. (2018, Mai). *Weibliche Karrierewege – Von gläsernen Decken, Labyrinthen und Klippen*. Vortrag für connectING – Netzwerk für Studentinnen und Mitarbeiterinnen des Maschinenwesens, TU Dresden.

Ihmels, A., Wegge, J. (2017, Mai). *Gläserne Klippen - Die Beförderung von Frauen ins Topmanagement in Zeiten von Unternehmenskrisen*. Vortrag für die Nachwuchstagung der Gender Concept Group, TU Dresden.

#### *Posterpräsentationen (5)*

Ihmels, A., Mendoza Arrieta, X., & Müller, F. (2020, July). *Veni, vidi, arrividerci: Disidentification and drop-out intentions of female students in STEM*. Poster accepted for the 19<sup>th</sup> General Meeting of the European Association of Social Psychology (EASP), Krakow, Poland. (Conference canceled)

Ihmels, A., Kaplonek, M., Andree, A., & Dörfel, D. (2019, September). *Behind Closed Doors: Investigating Appointments and Arguments in Glass Cliffs as Group Decisions*. Poster presented at the 11<sup>th</sup> Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Section Work, Organizational, and Business Psychology (AOW), Braunschweig.

Ihmels, A., Shemla, M., & Wegge, J. (2018, May). *Don't change a winning team – How high organizational identification can buffer the glass cliff*. Poster presented at the conference Context, Identity and Choice: Understanding the Constraints on Women's Career Decisions, London.

Ihmels, A. & Jungmann, F. (2017, September). *Weibliche und männliche Karriereentwicklung – Mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede*. Poster presented at the 10th Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Section Work, Organizational, and Business Psychology (AOW), Dresden.

Ihmels, A., Jungbauer, K.-L., Wegge, J., & Shemla, M. (2017, June). *Explaining the glass cliff: Combining the think crisis – think female and the signaling change approach*. Poster

presented at the Small Group Meeting of the European Association of Social Psychology (EASP), Berlin.

(Ihmels) Bohne, A., & Jungmann, F. (2015, September). *Wie hängen Aufstiegskompetenzen und Führungsmotive bei weiblichen Führungskräften mit Karriereoutcomes zusammen?* Poster session presented at the 9<sup>th</sup> Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Section Work, Organizational, and Business Psychology (AOW), Mainz.

## Reviewertätigkeiten

seit 2019 Review Editor für Frontiers in Psychology

Reviewer für Journal of Applied Social Psychology, SAGE Open, Canadian Journal of Administrative Sciences, Annual Meeting of the Academy of Management

## Wissenschaftliche Mitgliedschaften

European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP)

Graduiertenakademie der TU Dresden

## Lehrerfahrung

- |                    |   |
|--------------------|---|
| SoSe 2021          | Seminar „Research & Intervention in Work and Organizational Psychology“ (M.Sc.)   |
| WiSe 2020/<br>2021 | Seminar "Work and Organizational Psychology" (M.Sc.)<br>Seminar " Research & Intervention in Work and Organizational Psychology" (M.Sc.)                    |
| SoSe 2020          | Seminar „Research & Intervention in Work and Organizational Psychology“ (M.Sc.)   |
| WiSe 2019/<br>2020 | Seminar "Work and Organizational Psychology" (M.Sc.) (Note 1,6)<br>Seminar "Identification and Promotion of Excellence in Organizations" (M.Sc.) (Note 1,5) |
| SoSe 2019          | Seminar „Personalpsychologie“ (B.Sc.) (Note 1,6)  |
| WiSe 2018/<br>2019 | Seminar „Research & Intervention in Work and Organizational Psychology“ (M.Sc.)<br>Seminar „Gender at Work“ (B.Sc., M.Sc.) (Note 1,2)                       |
| SoSe 2018          | Seminar „Research & Intervention in Work and Organizational Psychology“ (M.Sc.) (Note 1,3)  |
| WiSe 2017/<br>2018 | Seminar „Research & Intervention in Work and Organizational Psychology“ (M.Sc.)   |
| SoSe 2017          | Seminar „Conflict and Cooperation in Organizations“ (M.Sc.) (Note 1,8)  |
| WiSe 2016/<br>2017 | Seminar „Interindividuelle Prozesse und soziale Interaktion“ (B.Sc.) (Note 1,6)   |
| SoSe 2016          | Seminar „Conflict and Cooperation in Organizations“ (M.Sc.) (Note 2,0)  |

SoSe 2015 Seminar „Identification and Promotion of Excellence in Organizations“ (M.Sc.)  
(Note 1,7)

### **Betreute und begutachtete wissenschaftliche Arbeiten (25)**

- 2021 *Männlich dominierte Bereiche in der Medizin - Ein karrierehinderliches Arbeitsumfeld für Frauen?* | Masterarbeit, TU Dresden
- 2020 *Strategische Entscheidungen als Erklärung für Glass Cliffs: Untersuchung der Signalwirkung von Frauen in Medienberichten und Pressemitteilungen* | Bachelorarbeit, TU Dresden
- Women's underrepresentation in engineering sciences and the effects on identification and career paths* | Masterarbeit, TU Dresden
- Engineering and gender differences: Similarity perceptions and the influence on educational outcomes* | Masterarbeit, TU Dresden
- Das Queen Bee Phänomen im Hochschulkontext - Inwiefern antworten Professorinnen in Deutschland mit dem Queen Bee Verhalten?* | Masterarbeit, TU Dresden
- 2019 *Gender stereotypes about emotional expression and regulation and their correspondence with leadership behavior* | Masterarbeit, TU Dresden
- Assessment of leadership suitability of female and male candidates based on their use of emotion regulation strategies* | Masterarbeit, TU Dresden
- Führung und Emotionsregulation: Eine empirische Untersuchung von Einflussfaktoren auf die Emotionsregulation von weiblichen und männlichen Führungskräften* | Masterarbeit, TU Dresden
- Das Für und Wider einer Karriere in der Wissenschaft: Geschlechtsunterschiede bei Studierenden und Promovierenden am Bereich MatNat der TU Dresden* | Masterarbeit, TU Dresden
- 2018 *Glass Cliffs als Gruppenentscheidung – eine Untersuchung der Argumente und Redeanteile während der Gruppendiskussion* | Masterarbeit, TU Dresden
- Glass Cliffs als Gruppenentscheidung: Welchen Einfluss hat die geschlechtsspezifische Gruppenkomposition auf die Vergabe von Führungspositionen?* | Masterarbeit, TU Dresden
- Das komplexe Glass Cliff - Eine Untersuchung von Interaktionen verschiedener Mechanismen und Erklärungen für das Phänomen* | Masterarbeit, TU Dresden
- Signal oder Eignung – Welche Motive bestimmen die Wahl einer weiblichen Führungskraft in Krisenzeiten?* | Masterarbeit, TU Dresden
- 2017 *Der Einfluss der geschlechtsspezifischen äußeren Erscheinung auf den politischen Glass Cliff* | Masterarbeit, TU Dresden

*Individuelle Unterschiede im Selbstwert sowie Authentizität bei der sozialen Identifikation als Psychologiestudent* | Masterarbeit, TU Dresden

*In unsicheren Zeiten eine sichere Karriere? Motive und Karriereorientierungen der Generation Z* | Masterarbeit, TU Dresden

*Welches Signal senden Frauen? Eine Untersuchung der Medienreaktionen auf Glass Cliffs* | Bachelorarbeit, TU Dresden

*Think crisis – think feminine: Effects of gender-specific visual cues on the glass cliff phenomenon* | Masterarbeit, TU Dresden

*Think crisis – think female? Eine Untersuchung zum Einfluss der Krisenart auf das Glass Cliff Phänomen* | Masterarbeit, TU Dresden

*Familienfreundlichkeit von Unternehmen im kulturellen Vergleich und die Auswirkungen auf Frauen in Führungspositionen* | Masterarbeit, TU Dresden

*Frauen als ideale Führungskräfte in der Krise - Fördert die Identifikation mit der Organisation das Glass Cliff-Phänomen?* | Bachelorarbeit, TU Dresden

2016 *Die Bedeutung von demographischen Faktoren für Leistungs-, Macht- und soziale Anschlussmotivation sowie für das Interesse an einer Fach- oder Führungslaufbahn* | Masterarbeit, TU Dresden

*Führungsmotivation im Geschlechtervergleich* | Masterarbeit, TU Dresden

2015 *Karriereentwicklung weiblicher Führungskräfte unter besonderer Betrachtung des Netzwerkers* | Bachelorarbeit, TU Dresden

*Das Glass Cliff Phänomen in deutschen Unternehmen – Analyse der Unterschiede von Frauen und Männern in der obersten Führungsetage* | Bachelorarbeit, TU Dresden

## **Auszeichnungen / Förderung**

06/2020 *Gleichstellungsmittel des Bereichs Mathematik und Naturwissenschaften*  
Finanzierung einer Untersuchung des Studierklimas in männlich dominierten Studiengängen

01/2020 *Lehrpreis der Fakultät Psychologie*  
für die Lehrveranstaltung „Gender at Work“

12/2019 *Gleichstellungsmittel des Bereichs Mathematik und Naturwissenschaften*  
Finanzierung einer Veranstaltung des Centrums für Demographie und Diversität

06/2019 *Travel Award der Graduiertenakademie der TU Dresden*  
Finanzierung eines Kurzforschungsaufenthalts an der University of Queensland, Australien

- 06/2018 *Travel Award der Graduiertenakademie der TU Dresden*  
Finanzierung der Konferenzreise zur 29<sup>th</sup> International Conference of Applied Psychology, Montreal, Kanada
- 03/2018 *Anschubfinanzierung der Fachrichtung Psychologie der TU Dresden*  
für das Forschungsprojekt "Untersuchung des Glass Cliff Phänomens bei Gruppenentscheidungen"
- 09/2017 *ERASMUS+ Trainingsmobilität*  
Finanzierung eines Schreibaufenthaltes an der Rotterdam School of Management, Niederlande
- 05/2017 *Anschubfinanzierung der Fachrichtung Psychologie der TU Dresden*  
für das Forschungsprojekt "Empirische Untersuchung der Wirkung geschlechtsspezifischer optischer Hinweisreize auf das Glass Cliff Phänomen"
- 05/2015 *ERASMUS+ Lehrmobilität*  
Finanzierung eines Lehraufenthalts an der Aalto University, Aalto, Finnland

### **Organisierte Konferenzen**

- 2020 Co-Organisation der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Demographie e.V.  
[verschoben aufgrund von Covid-19]
- 2019 Organisation des 11. Sächsischen Arbeits- und Organisationspsychologischen Kolloquiums
- Organisation des Datensalons „Sichere Wege für die Pflege von morgen in Sachsen“ in Kooperation mit dem Statistischen Landesamt des Freistaates Sachsen
- 2018 Organisation der Jahresveranstaltung des Centrums für Demografie und Diversität „Innovative Entwicklungen in der Pflege“
- 2016 Organisation des 8. Sächsischen Arbeits- und Organisationspsychologischen Kolloquiums

### **Funktionen im Universitätskontext**

- 08/2018- heute Geschäftsführerin des Centrums für Demografie und Diversität  
<https://tu-dresden.de/cdd>
- 04/2015- heute Mitarbeitendenvertretung Mittelbau

### **Weiterbildungen im Wissenschaftskontext**

- 03/2021 Tiefenlernen fördern – Selbststudium und Präsenzlehre aufeinander abstimmen  
Zentrum für Weiterbildung, TU Dresden
- 12/2020 Asynchrone Online-Lehre - Inklusive Lehrformate gezielt einsetzen  
Zentrum für Weiterbildung, TU Dresden

- 10/2020 Herausforderungen beim Studieneinstieg unter COVID-19 Bedingungen  
Zentrum für Weiterbildung, TU Dresden
- 08/2019 Vom Spielen lernen – Motivation und Transfer durch Gamifizierung der Lehre  
Zentrum für Weiterbildung, TU Dresden
- 03-07/2019 E-Teaching in der Hochschullehre  
Medienzentrum, TU Dresden
- 06/2019 How to become a Professor – How to structure your PostDoc  
Graduiertenakademie, TU Dresden
- 05/2019 Grants, fellowships and stipends – funding opportunities for postdocs: An overview  
Graduiertenakademie, TU Dresden
- 03/2019 Developing and structuring ideas as basis of a research project  
Graduiertenakademie, TU Dresden
- 10/2018 Prepare for the Defense  
Graduiertenakademie, TU Dresden
- 04-09/2018 GA-Schreibgruppe  
Graduiertenakademie, TU Dresden
- 03/2018 Projektbasierte Seminare managen  
Zentrum für Weiterbildung, TU Dresden
- 01/2018 Publishing in Top-Tier Journals  
Workshop mit Mo Wang, Universität Leipzig
- 09/2017 Writing-Workshop der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und  
Wirtschaftspsychologie, Potsdam
- 06/2017 Publish or Perish? – Wissenschaftlich Publizieren mit Erfolg  
SLUB, Dresden
- 12/2015 Effectively Writing Peer-Reviewed Articles  
Graduiertenakademie, TU Dresden
- 07/2015 Writing-Workshop der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und  
Wirtschaftspsychologie, Frankfurt/Main
- 07/2015 Nachwuchstagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und  
Wirtschaftspsychologie, Paderborn
- 06/2015 6. IAG-Trainertage „Zukunft des Lernens“  
DGUV Akademie, Dresden
- 04/2015 Das eigene professionelle Profil entwickeln und sichtbar machen  
Graduiertenakademie, TU Dresden

- 12/2014      Professionelles Projektmanagement für Promovierende  
Zentrum für Weiterbildung, TU Dresden
- 09/2014      Erfolgreiches Projektmanagement bei der Betreuung von Abschlussarbeiten  
Zentrum für Weiterbildung, TU Dresden

### Weitere Tätigkeiten

- 01/2018-      Gründungsmitglied des Vereins „Phase IV e.V.“  
heute      <http://filmgalerie-phaseiv.de>
- 03/2015-      Gründungsmitglied des Vereins „Wegweiser – Gezielt Übergänge gestalten  
heute      e.V.“
- 12/2014-      Arbeit als freiberufliche Psychologin (Dozentin TU Dresden, SRH Hochschule  
heute      Berlin, Berufsakademie Dresden, Konrad-Adenauer-Stiftung)
- 08/2012-      Werkstudentin in der teneo Organisationsberatung GbR  
06/2014

Dresden, 14.04.2021

Anika Ihmels