

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
Web: 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
- 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. Holocher-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 29th 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 52nd 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 52nd 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 12th 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 11th 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 11th 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 51st 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 51st 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 29th 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 29th 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 29th 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 10th 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 9th 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 50th 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 50th Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Leipzig.
- (Ihmels) Böhne, 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 9th Conference of the German Society of Psychology (DGPs), Section Work, Organizational, and Business Psychology (AOW), Mainz.
- (Ihmels) Böhne, 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 7th 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 6th 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 19th 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 11th 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 9th 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/
2021 | Seminar "Work and Organizational Psychology" (M.Sc.)
Seminar " Research & Intervention in Work and Organizational Psychology" (M.Sc.) |
| SoSe 2020 | Seminar „Research & Intervention in Work and Organizational Psychology“ (M.Sc.) |
| WiSe 2019/
2020 | Seminar "Work and Organizational Psychology" (M.Sc.) (Note 1,6)
Seminar "Identification and Promotion of Excellence in Organizations" (M.Sc.) (Note 1,5) |
| SoSe 2019 | Seminar „Personalpsychologie“ (B.Sc.) (Note 1,6) |
| WiSe 2018/
2019 | Seminar „Research & Intervention in Work and Organizational Psychology“ (M.Sc.)
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/
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/
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 29th 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