

# Diskussionspapier der AG Junge DEGRO

- **Situationsanalyse und Empfehlungen zur nachhaltigen Gewinnung von wissenschaftlichem Nachwuchs und Führungskräften für das Fachgebiet Strahlentherapie & Radioonkologie.**
- **Durch fehlende Nachwuchswissenschaftler in der präklinischen/physikalischen/klinischen Forschung und konsekutiv fehlende wissenschaftliche Führungskräfte besteht die Gefahr, dass unser Fachgebiet seinen innovativen, interdisziplinären und translationalen Charakter verliert.**
- **Mit dem vorliegenden Diskussionspapier wird beabsichtigt, mit den Führungskräften/Ordinarien universitärer Strahlenkliniken in einen aktiven Dialog zu treten und sich gemeinsam auf iterative Lösungswege zur Förderung von wissenschaftlichen Nachwuchskräften zu verständigen.**

[Strahlentherapie - Mit vereinten Kräften gegen den Krebs](#). Mit dem Plädoyer der AG Junge DEGRO in der Zeitschrift im *via medici* des Thieme Verlags wirbt die junge Interessensvertretung der DEGRO Fachgesellschaft leidenschaftlich um wissenschaftlichen Nachwuchs für das Fach Strahlentherapie & Radioonkologie. Zur nachhaltigen Gewinnung und Bindung des umworbenen wissenschaftlichen Nachwuchses wurde zeitgleich der Zustand von Forschung & Lehre und der Fachausbildung in den Disziplinen Medizin, Physik und Biologie durch wissenschaftliche Umfragen ermittelt. Basierend auf diesen Umfragen und Diskussionen mit der AG Akademische Radioonkologie (Professorenvertretung der DEGRO) sehen wir folgenden Optimierungsbedarf:

## **Harmonisierung von klinischer und wissenschaftlicher Tätigkeit in der Hochschulmedizin**

Aufgrund der demographischen Entwicklung sowie der hohen Competition zwischen den medizinischen Fächern besteht in universitären und anderen akademischen Strahlenkliniken ein relativer Mangel an wissenschaftlichen Nachwuchskräften mit Ambitionen zu einer Forschungskarriere im Vergleich zu Krebsforschungseinrichtungen sowie der (Pharma-)Industrie. Ursächlich sehen wir hierfür auch fehlende Anreize für eine wissenschaftliche Tätigkeit direkt nach der Qualifikationsphase (Habilitation/Facharzt etc.). Insbesondere nach der Habilitation fehlt es an zahlreichen Standorten an einer Karriereperspektive und einer standortbezogenen/regionalen Forschungsinfrastruktur. Ferner fehlt es häufig an einem Mentoring und an einer Zusammenarbeit mit anderen (onkologischen) Disziplinen.

Vorschlag: Es sollte fachpolitisch an Möglichkeiten gearbeitet werden, in der strahlentherapeutischen Hochschulmedizin definierte Karrierewege und Planstellen zu etablieren, die je nach Fähigkeit und Präferenz eine Kombination aus Patientenversorgung, Forschung und Lehre im Rahmen der Arbeitszeit ermöglichen. Darauf aufbauend sollten an den besagten Standorten dedizierte, personalisierte und vertraglich gesicherte Maßnahmen zur nachhaltigen Gewinnung und Ausbildung von wissenschaftlichen Führungskräften ergriffen werden.

## **Optimierung der Arbeitsbedingungen für wissenschaftliche Nachwuchskräfte in der Hochschulmedizin**

Der Mehrwert einer innovativen Hochschulmedizin mit präklinischer, physikalischer und klinischer Forschung sowie nachhaltiger Lehre wird vom wissenschaftlichen Nachwuchs kritisch gesehen. Ursache sind u.E. die oftmals ungleichen Arbeitsbedingungen für Nachwuchskräfte im Vergleich zu strahlentherapeutischen Versorgungszentren und Praxen mit attraktiveren Zeit- und Vergütungsmodellen. Insbesondere nach der Qualifikationsphase werden Forschung und Lehre zunehmend als Mehrarbeit empfunden, die sich nicht auszahlt. Mittelfristig führt dies zu einer sich bereits abzeichnenden Abwanderung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlern an Strahlenkliniken und Praxen außerhalb des Wissenschaftssystems.

Vorschlag: Grundsätzlich sollten die Arbeitszeitmodelle derart gestaltet sein, dass die Tätigkeiten in Forschung, Lehre und Krankenversorgung gleichberechtigt nebeneinanderstehen können, wie es dem Anspruch der Hochschulmedizin entspricht. Hierzu sollten Empfehlungen zur Forschungsinfrastruktur inkl. Mentoring, interdisziplinärem Forschungsnetzwerk und Weiterbildungsmöglichkeiten für universitäre und andere akademische Strahlenkliniken (z.B. in Form einer Positivliste von erfolgreichen Fachkräftefördermaßnahmen) erarbeitet und beworben werden.

## **Vernetzung der AG Junge DEGRO mit den Führungskräften/Ordinarien universitärer Strahlenkliniken**

Seit 2014 arbeitet die AG Junge DEGRO in nahezu allen Universitätskliniken an einem Aktionsplan zur Förderung und Vernetzung von talentierten Nachwuchswissenschaftlern in der Radioonkologie in Deutschland und Europa. Hierbei wurde deutlich, dass talentierter und motivierter Nachwuchs nach der Qualifikationsphase der präklinischen, physikalischen bzw. klinischen Forschung verloren geht bzw. nicht mehr in einem kollegialen Netzwerk organisiert ist. Ursächlich ist u.E. ein fehlendes Bindeglied zwischen den sehr gut vernetzten Nachwuchskräften und den Führungskräften/Ordinarien der Universitätsmedizin. Wird diese Lücke nicht zeitnah und nachhaltig geschlossen, ist u.E. eine Herabstufung der akademischen Radioonkologie in eine rein dienstleistende Strahlentherapie zu befürchten. Zusätzlich zum oben Genannten empfiehlt der Gruppenvorstand der AG Junge DEGRO eine Alumni-Erweiterung der AG Junge DEGRO, um die Förderung von talentierten Nachwuchswissenschaftlern hin zu Verantwortung tragenden Führungskräften zu unterstützen.

Der Gruppenvorstand für die AG Junge DEGRO aus den Bereichen Medizin (Nadja Ebert, Markus Hecht, David Krug, Matthias Mäurer, Maximilian Niyazi), Physik (Oliver Blanck, Tobias Gauer) und Biologie (Benjamin Frey) im Sep. 2019.