

# Klinik und Forschung – lohnt sich die Doppelbelastung?

**3. COMBATing Breast Cancer  
27. November 2010**

**Hans-Christian Kolberg**

**Klinik für Gynäkologie und Geburtshilfe**

**Brustzentrum DKG/DGS**

**Gynäkologisches Krebszentrum DKG**

**Marienhospital Bottrop gGmbH**



# Einleitung

## Hypothese:

**Die typische Karriere in der Medizin bereitet oft unzureichend auf die angestrebte Position vor. Eine Analyse und Vermeidung der Doppelbelastung durch Klinik und Forschung kann dazu beitragen, dieses Problem zu lösen.**



## Material und Methoden

- **Gespräche mit entnervten und frustrierten Kollegen sowohl in Chefarztpositionen als auch aus Universitäten**
- **Anforderungsprofilanalyse**
- **Eigene biographische Daten**
- **Nichtinterventionelle beobachtende Untersuchung**



## Ergebnisse (1)

### Anforderungen an eine Führungspersönlichkeit im Krankenhaus:

- Spitzenleistungen in der Patientenversorgung (der Arzt)
- Wirtschaftliches Handeln (der Kaufmann)
- PR-Arbeit (der Rainmaker)
- Strategie und Visionen (der Vordenker)
- Führungsqualitäten (der Manager)
- Publikationen und klinische Forschung (der abgespeckte Forscher)



## Ergebnisse (2)

### Anforderungen an den (Grundlagen)Forscher:

- Hypothesen generieren (der Denker)
- Finanzierung für Projekte sichern (der Fundraiser)
- Umsetzung wissenschaftlicher Projekte organisieren (der Manager)
- Wissenschaftliche Gremienarbeit (der Netzwerker)
- Hochrangige Publikationen (der Rufer)



## Ergebnisse (3)

- Es findet sich zwar eine Schnittmenge zwischen Kliniker und Forscher (v.a. bei Managementqualitäten), aber hochwertige Grundlagenforschung bereitet nicht auf die Tätigkeit als Klinikleiter vor.
- Daraus ergeben sich zwei mögliche Konsequenzen:
  1. Entweder man bereitet sich auf eine Chefarztposition vor und betrachtet die Forschung als Mittel zum Zweck (Habilitation...)...
  2. ...oder man betreibt die Forschung mit Herzblut, dann leidet zwangsläufig die Vorbereitung auf die Chefarztposition.



## Schlussfolgerungen (1)

- Es darf bezweifelt werden, dass extensive wissenschaftliche Tätigkeit wirklich die beste Vorbereitung auf eine Chefarzttätigkeit ist.
- Da es aber kaum ausreichend dotierte Positionen mit rein wissenschaftlicher Ausrichtung gibt, gehen viele diesen Weg zwangsläufig.
- Die Lösung wäre eine Karriereplanung, die sich am Anforderungsprofil der angestrebten Tätigkeit orientiert.



## Schlussfolgerungen (2)

**Voraussetzung dafür wäre aber, dass einerseits bei den Besetzungen von Kliniken das klinische Profil und die soft-skills des Bewerbers fokussiert betrachtet werden...**

**... und gleichzeitig für exzellente Forscher gut dotierte Positionen geschaffen werden, die eine solche Karriere nicht zum finanziellen Desaster werden lassen!**







**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**  
[hans-christian.kolberg@mhb-bottrop.de](mailto:hans-christian.kolberg@mhb-bottrop.de)

