

den ärztlichen Blick auf Krankheiten habe. Und er habe einfach den Drang, Dinge als Erster herauszufinden und zu verstehen und so Sinn zu finden. Es gäbe noch so viel voranzutreiben, denn die Nephrologie habe für viele der komplexen Erkrankungen oft noch keine Therapien. Auf die Frage, wie es weitergehen soll, sagt er: „Am liebsten mit einer schnurgeraden akademischen Laufbahn mit einem Lehrstuhl und der spannenden Kombination aus Forschung, Klinik, und Lehre“.

Mehr zu Priv.-Doz. Dr. Tobias Hermle: <https://www.nephrolab.org/groups/tobias-hermle>

Aktuelle Publikationen (Auswahl)

- Milosavljevic L, Lempicki C, Lang K, Heinkle H, Kampf LL, Leroy C, Chen M, Gerstner L, Spitz D, Wang M, Knob AU, Kayser S, Helmstädter M, Walz G, Pollak MR, and **Hermle T**: Nephrotic syndrome gene TBC1D8B is required for endosomal maturation and nephrin endocytosis in Drosophila. **J Am Soc Nephrol**, <https://doi.org/10.1681/ASN.2022030275> [Epub ahead of print], (2022).
- Lang K, Milosavljevic J, Heinkle H, Chen M, Gerstner L, Spitz D, Kayser S, Helmstädter M, Walz G, Kottgen M, Spracklen A, Poulton J, **Hermle T**: Selective endocytosis controls slit diaphragm maintenance and dynamics in Drosophila nephrocytes. **Elife**, 11, 2022 10.7554/eLife.79037. (2022)
- Spitz D, Comas M, Gerstner L, Kayser S, Helmstädter M, Walz G, and **Hermle T**: mTOR-Dependent Autophagy Regulates Slit Diaphragm Density in Podocyte-like Drosophila Nephrocytes. **Cells**, 11, 2103, <https://doi.org/10.3390/cells11132103> (2022).
- Gerstner L, Chen M, Kampf LL, Milosavljevic J, Lang K, Schneider R, Hildebrandt F, Helmstädter M, Walz G, **Hermle T**: Inhibition of endoplasmic reticulum stress signaling rescues cytotoxicity of human apolipoprotein-L1 risk variants in Drosophila. **Kidney Int**, 101:1216–1231 <https://doi.org/10.1016/j.kint.2021.12.031>. (2022)

DGIM vergibt wieder wissenschaftliche Stipendien

Die DGIM engagiert sich im besonderen Maße in der Unterstützung des medizinischen Nachwuchses. Aus diesem Grund werden junge Ärztinnen und Ärzte durch wissenschaftliche Stipendien gefördert und für die Forschung und Wissenschaft motiviert.

Bis zu drei Clinician Scientist Stipendien (CSP)

Mit diesem Stipendium fördert die DGIM promovierte, wissenschaftlich interessierte und in Weiterbildung befindliche Ärztinnen und Ärzte zum Facharzt für Innere Medizin an einer Universitätsklinik mit einer Freistellung von der ärztlichen Tätigkeit, um Freiräume

für wissenschaftliches Arbeiten zu ermöglichen. Der Förderumfang pro Stipendium beträgt bis zu 100.000 €.

Bis zu drei Advanced Clinician Scientist Stipendien (ACSP)

Die DGIM möchte auch durch die Vergabe von Advanced Clinician Scientist-Stipendien 2023 eine Freistellung von der klinischen Tätigkeit und damit beste Voraussetzungen für wissenschaftliches Arbeiten ermöglichen. Die Förderung richtet sich an promovierte Fachärztinnen und Fachärzte für Innere Medizin. Die maximale Gesamtförderung durch die DGIM beträgt für die Förderdauer von längstens vier Jahren 120.000 € pro Stipendium.

Zehn Peter-Scriba-Promotionsstipendien

Mit den Stipendien fordert die DGIM den wissenschaftlichen Nachwuchs bei anspruchsvollen, arbeitsintensiven und wissenschaftlich hochwertigen, klinisch orientierten Promotionsarbeiten auf dem Gebiet der Inneren Medizin unter Berücksichtigung aller Schwerpunkte. Die Fachgesellschaft vergibt 2023 bis zu zehn Stipendien in Höhe von jeweils bis zu 10.000 €.

Die Bewerbung ist bis 28. Februar 2023 möglich. Weitere Informationen unter www.dgim.de/foerderprogramme

Akademie für Führungskräfte in der Inneren Medizin 2022

DGIM fördert junge Internistinnen und Internisten beim Erlernen von Führungskompetenzen

Die Akademie für Führungskräfte in der Inneren Medizin ist Teil des umfassenden Nachwuchsprogramms der DGIM. Die Fachgesellschaft fördert mit der Akademie junge Internistinnen und Internisten beim Erlernen von Führungskompetenzen und unterstützt ihre Karriereplanung. Von ihren Erfahrungen beim Modul 1 Anfang Oktober berichtet die Teilnehmerin Anja Lahr aus Leipzig:

Während unserer gesamten medizinischen Laufbahn befinden wir uns in einer stetigen Optimierungssituation. Das ist zum einen dem Berufsbild Ärztin/Arzt unter der anhaltenden und mittlerweile sehr schnellen Entwicklung der Erkenntnisse aus der medizinischen Forschung, zum anderen der grundsätzlichen Berufsstruktur mit fortwährender Aus- und Weiterbildung weit über das Studium hinaus mit dem Erwerb von Fach- und Zusatzkompetenzen geschuldet. Zudem wächst der ökonomische Druck parallel zum gravierenden Personalmangel.

Um eine gute Ärztin/ein guter Arzt zu werden, streben wir neben einer angemessenen und guten Patientenversorgung mit empathischem Umgang auch die Erlangung von Routinen an, um den täglich hohen Anforderungen gerecht zu werden, durchleben



◀ Teilnehmende der Akademie für Führungskräfte in der Inneren Medizin 2022

mehrere Entwicklungsphasen, machen Fehler und müssen Situationen stetig neu bewerten. Im klinischen Alltag interagieren wir unweigerlich im Team und bewältigen die Aufgaben mit Kolleginnen und Kollegen gemeinsam.

Dabei nehmen wir in der gleichen Zeit verschiedene Rollen ein. Das Rollenbild und die Aufgaben einer Führungskraft sind jedoch besonders herausfordernd, da die dafür notwendigen Soft Skills weder im Studium noch in der Facharztweiterbildung vermittelt werden. Zwar werden erste Weichen durch die Interaktion mit Pflege- und Assistenzpersonal gestellt, mit zunehmender Berufserfahrung und Qualifikation gehören auch die Kolleginnen und Kollegen des eigenen Berufsstandes dazu und man wird täglich mit Entscheidungsfindungen, Delegation und Teambildung konfrontiert. Dies erscheint im stressigen Alltag insbesondere in Zeiten knapper Personalressourcen und unter stetigem Leistungsdruck zunächst zweitrangig, sie sind jedoch wichtiger als angenommen, denn sie fördern die eigene Sicherheit, den Teamgeist, das Individuum, die Mitarbeiterzufriedenheit, optimieren Arbeitsprozesse, das Zeitmanagement, stärken eine angemessene Fehlerkultur und reduzieren Stress sowie Belastung. Neben diesen bedeutenden unmittelbaren Effekten helfen sie vor allem auch langfristig in diesem zunehmend herausfordernden Beruf zu bestehen. Mit Hilfe der Akademie für Führungskräfte füllt die Deutsche Gesellschaft für Innere Medizin diese Lücke und fördert junge motivierte Internistinnen und Internisten beim Erlernen von Führungskompetenzen und unterstützt ihre Karriereplanung.

Zum achten Mal trafen sich angehende Führungskräfte aus verschiedenen Fachbereichen und Ausbildungsstadien in einer bunten, neugierigen und offenherzigen Runde aus den unterschiedlichen Regionen Deutschlands, aus der Schweiz und Rumänien in Wiesbaden. Unter der wissenschaftlichen Leitung und hervorragenden Organisation von Katja Müller und Dr. Thomas Gamstätter verhalf bei köstlicher Verpflegung und heißem Kaffee in gemütlich entspannter Atmosphäre der Organisationsentwickler Holger Dammit anhand theoretischer Grundlagen zur Stärkung praktischer Fähigkeiten. Die bereichernden Inhalte mit den verschiedenen Ebenen der Kommunikation und des Konfliktmanagements sorgten im gesamten Team oder in Kleingruppen über zwei Tage für intensive anregende Diskussionen, gespickt mit eigenen täglichen Erfahrungen. Dabei interagierten die Teilnehmer und Teilnehmerinnen unter angenehmer Moderation aktiv mit den eigenen

Stärken und konnten sich gegenseitig bekräftigen. Mit zunehmendem Vertrauen innerhalb der Gruppe wurden die Gespräche intensiver. Besonderes Augenmerk galt weiterhin der eigenen Grenzsetzung, der Motivationsförderung sowie dem offenen Umgang mit Emotionen. Ein zentraler Punkt war der Wandel der Personalführung im zeitlichen Vergleich bei eher gleichbleibenden starren klinischen Strukturen. Ein weiteres Highlight war der Erfahrungsbericht einer Führungspersönlichkeit, und der Professorin Maria Vehreschild.

Die zwar so unterschiedlichen angehenden Führungspersönlichkeiten fanden sich in einer nicht selbstverständlichen Harmonie in der Gruppe ein, sodass über die Zeit eine ganz besonders vertraute Gesprächsdynamik zu vernehmen war. Am Ende des zweiten Tages konnten die Teilnehmenden in den Feedbackgesprächen die Vorfreude auf das zweite Modul in Berlin im November dieses Jahres kaum verbergen und blickten gespannt auf neue Inhalte, weiteren Erfahrungsaustausch untereinander, aber auch mit anderen Alumnae der vergangenen Akademien.

Autorin: Anja Lahr, Leipzig

Dömling Autumn School 2022

Internistische Weiterbildung zum Anfassen

Zum dritten Mal nahmen 32 Internistinnen und Internisten im ersten bis dritten Weiterbildungsjahr auf Einladung der DGIM an der Dömling Autumn School vom 7. bis 9. Oktober 2022 im Collegium Glashütten im idyllischen Taunus teil. Hier erwartete sie ein intensives Programm mit Vorträgen und praktischen Hands-On-Kursen.

Am Freitagmittag bestand für die aus dem gesamten deutschsprachigen Raum angereisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer zunächst die Möglichkeit, sich bei einem Imbiss zu stärken und kennen zu lernen, bevor Schirmherr Prof. Cornel Sieber und das