

Die Aufgaben, die dem Inoffiziellen Mitarbeiter gestellt werden, müssen von diesem objektiv und subjektiv erfüllbar sein.

Besonders am Anfang der Zusammenarbeit müssen solche Aufgaben gestellt werden, die ihn sowohl auf den geplanten Einsatz vorbereiten, als auch das Gefühl des unbedingten „Gebrauchtwerdens“ vermitteln.

Für den Inoffiziellen Mitarbeiter ist es besonders im Anfangsstadium der Zusammenarbeit wesentlich, daß er Erfolgserlebnisse hat, die dazu beitragen, ihm Sicherheit und Selbstvertrauen zu verleihen.

Von entscheidender Bedeutung für die Befähigung des Inoffiziellen Mitarbeiters zur erfolgreichen Lösung der jeweiligen operativen Aufgabe ist die qualifizierte Instruktion. Sie muß die erforderlichen politisch-operativen Probleme des Auftrags umfassen, die Fragen des Inoffiziellen Mitarbeiters zum Inhalt des Auftrags und zur Methodik seiner Durchführung beantworten sowie Varianten und Grenzen seines selbständigen Handelns beinhalten.

Unter Wahrung der Konspiration ist der Inoffizielle Mitarbeiter an der Auswertung der Verhaltenslinie zur Lösung der operativen Aufgaben zu beteiligen und zu eigener Aktivität und Mitarbeit zu veranlassen.

Die Aufträge sind in mündlicher und bei komplizierten und schwierigen Aufgaben in schriftlicher Form zu erteilen.

Der schriftliche Auftrag ist vom Inoffiziellen Mitarbeiter zu unterzeichnen und in dessen Arbeitsakte abzuheften.

Einprägsam und von nachhaltiger Wirkung ist die Qualifizierung des Inoffiziellen Mitarbeiters im Prozeß der Lösung operativer Aufgaben gemeinsam mit dem operativen Mitarbeiter.

Der Auswertung der vom Inoffiziellen Mitarbeiter durchgeführten Aufträge ist vom operativen Mitarbeiter größte Bedeutung beizumessen. Hier können sowohl die Schwächen und Mängel analysiert und Hinweise für deren Beseitigung gegeben als auch das zweckmäßigste Vorgehen für ähnlich gelagerte Aufgaben gemeinsam herausgearbeitet werden.

Neben der Befähigung des Inoffiziellen Mitarbeiters für die Lösung der jeweiligen operativen Aufgabe, muß seine Qualifizierung auch in Richtung auf die Vorbereitung der für ihn festgelegten operativen Perspektive erfolgen sowie auf die allseitige Ausschöpfung seiner Möglichkeiten für außerhalb der Einsatzrichtung liegende Aufgaben orientiert sein.

Die politisch-ideologische Erziehung muß mit der politisch-operativen Qualifizierung eine Einheit bilden. Bei den Inoffiziellen Mitarbeitern sind solche Eigenschaften und Fähigkeiten herauszubilden, zu festigen und weiter zu entwickeln, die benötigt werden, um die vielfältigsten operativen Aufgaben konspirativ lösen zu können.

Die Wahl der Methoden zur Befähigung des Inoffiziellen Mitarbeiters wird maßgeblich von den Eigenschaften, Fähigkeiten, Verhaltensweisen, der sozialen Stellung, vom Bildungsgrad und der Lebenserfahrung des Inoffiziellen Mitarbeiters sowie von den der Zusammenarbeit zugrunde liegenden Motiven bestimmt.