

um die Effektivität der Arbeit der Führungs-IM monatlich oder quartalsweise zu beurteilen.

Die Erarbeitung dieser terminlich begrenzten Pläne sollte nach ähnlichen Gesichtspunkten erfolgen, wie die Erarbeitung von Führungskonzeptionen. Es wäre prinzipiell falsch, diese Aufgabe den Führungs-IM allein zu überlassen. Es ist stets individuell zu prüfen und zu entscheiden, inwieweit die Führungs-IM einbezogen werden können. Dabei sollten Leiter und Mitarbeiter stets vor Augen haben, daß die Erarbeitung konkreter und differenzierter Arbeitspläne und die aktive Einbeziehung der Führungs-IM in diesen Prozeß eine wesentliche Voraussetzung für die gezielte und konkrete Auftragserteilung, Instruierung und Befähigung der IM/GMS ist.

3.2. Die Gewährleistung einer konkreten personen- und sachgebundenen Auftragserteilung und Instruierung der Führungs-IM bei den Arbeitsberatungen (Treffs)

Breiten Raum auf dem Führungsseminar nahm die weitere Qualifizierung der Auftragserteilung und Instruierung der IM als ein entscheidender Hebel zur Erhöhung des Niveaus der Zusammenarbeit mit ihnen ein.

Der Genosse Minister orientierte vor allem auf folgende Grundprobleme: ¹⁾

- Die Arbeit mit personengebundenen Aufträgen muß entschieden verbessert und um deren konsequente Durchsetzung gekämpft werden.
- Die IM/GMS müssen eine konkrete Anleitung über das WIE der Durchführung der Aufträge erhalten.
- Die Auftragserteilung und Instruierung muß noch stärker als bisher auf die Realisierung des Informationsbedarfs sowie auf das Schließen von Lücken im Informationsaufkommen gerichtet sein.

1) Vgl. Führungsseminar des Ministers, Seite 513 - 517