

Deshalb müssen die unmittelbaren Vorgesetzten darauf den Schwerpunkt ihrer Anleitung und Kontrolle der Mitarbeiter legen. Auch die Führungs-IM müssen es lernen - und die Mitarbeiter müssen es ihnen anschaulich zeigen - Aufträge selbständig zu formulieren, damit sie sofort an Ort und Stelle, d. h. bei den Treffs mit den IM handeln können.

- Die Aufträge sind mit den Führungs-IM gemeinsam zu beraten.

Besondere Sorgfalt ist solchen beizumessen, wo ein aufeinander abgestimmter Einsatz mehrerer IM zur Lösung komplizierter operativer Aufgaben erfolgt.

Bei der gemeinsamen Beratung der Aufträge sollten die Mitarbeiter in der Regel so vorgehen,

daß zunächst die Führungs-IM auf der Grundlage der gestellten Aufgaben selbst entwickeln, welche Aufträge und Verhaltenslinien sie an die IM geben wollen. In der Diskussion sind erforderlichenfalls durch die Mitarbeiter Ergänzungen und Korrekturen vorzunehmen.

Sie müssen auch darauf achten, daß die Aufträge den Möglichkeiten und Voraussetzungen der IM angepaßt sind und für deren Erziehung mit genutzt werden. Damit wird in gewisser Hinsicht auch vorgebeugt, daß die IM über- oder unterfordert werden. ¹⁾

Die Beratung der Aufträge und Instruktionen mit den Führungs-IM macht nicht nur die Arbeitsberatungen interessanter, sondern besitzt auch erzieherischen Wert. Durch das gedankliche "Durchspielen" verschiedener Varianten des Vorgehen und Verhaltens, durch das Berücksichtigen eventuell eintretender Veränderungen oder Reaktionen der betreffenden Personen usw. werden die Führungs-IM unmittelbar

1) Wie unsere Untersuchungsergebnisse zeigen, liegen in der möglichst umfassenden Kenntnis der Möglichkeiten und Voraussetzungen der IM/GMS noch echte Reserven. Besonders lückenhaft sind die Kenntnisse der Führungs-IM über die Einsatzmöglichkeiten der IM/GMS im Freizeit- und Interessenbereich. Sie sind den Führungs-IM zu 20 % bei allen, bei 49 % beim überwiegenden Teil, zu 20 % bei der Hälfte und 11 % bei den wenigsten bekannt.