

schlägen und Vorstellungen für den weiteren Einsatz der IM/GMS zu den Arbeitsberatungen kommen.

Entsprechend der Rolle der Arbeitsberatungen und der zur Zeit noch bestehenden Mängel ist durchzusetzen, daß sich die Mitarbeiter eine schriftliche Treffdisposition erarbeiten, in der die wesentlichen Probleme der Auftragserteilung, der Instruktion usw. zu fixieren sind.

Die unmittelbaren Vorgesetzten der Mitarbeiter müssen die Vorbereitung ständig kontrollieren. Das ist zu einem festen Bestandteil ihres Arbeitsstils und ihrer täglichen Arbeitsplanung zu machen, um die Mitarbeiter besonders bei der Erarbeitung der Aufträge und der darauf aufbauenden Instruktionen wirksam zu unterstützen.

Die Leiter der Diensteinheiten sollten periodisch - zum Beispiel im Zusammenhang mit Vierteljahres-, Halbjahres- und Jahreseinschätzungen und bei anderen Anlässen - die Auftragserteilung (und Erfüllung) an die Führungs-IM analysieren und daraus die notwendigen Schlußfolgerungen für die weitere Qualifizierung durch die operativen Mitarbeiter ziehen.

Unter dem Blickwinkel, daß die Auftragserteilung, Instruierung und die damit im engen Zusammenhang stehende Erziehung der Führungs-IM im Mittelpunkt jeder Arbeitsberatung zu stehen haben, sollten sich in Vorbereitung darauf die Mitarbeiter folgenden Problemen zuwenden:

- Die Analyse und Einschätzung der bisher erzielten operativen Arbeitsergebnisse der Führungs-IM.

Hierzu müßten sich die Mitarbeiter vor allem auf solche Fragen konzentrieren wie:

Welche Aufgaben stehen noch offen und müssen in den Vordergrund der weiteren Auftragserteilung und Instruierung gerückt werden?

Welche Lücken gibt es im Informationsaufkommen und wie sind diese (durch Einzel- und Komplexaufträge) zu schließen?

Welche überprüften Informationen liegen vor, welche müssen noch überprüft, ergänzt oder präzisiert werden?