

- 269 -

Welche Informationen sind den Führungs-IM zu geben, die sie für die Auftragserteilung und Instruierung ihrer IM/GMS sowie für deren Erziehung und Qualifizierung benötigen (zum Beispiel Angaben über die aufzuklärenden bzw. zu kontrollierenden Personen, Informationen über die Auswirkung bestimmter Maßnahmen, die in Auswertung von IM-Berichten eingeleitet wurden usw.)?

Welche Anregungen sind den Führungs-IM für die Entwicklung geeigneter Verhaltenslinien und operativer Legenden zu geben und welche sind verbindlich mit ihnen festzulegen?

Worin liegen die Grenzen des selbständigen Einsatzes der IM/GMS durch die Führungs-IM bei bestimmten Aufträgen und in welcher Weise sind sie ihnen darzulegen?

Welche Schulungs- und Erziehungsprobleme sind anhand der zu erteilenden Aufträge und Instruktionen zu behandeln, mit welchen praktischen Sachverhalten kann dabei gearbeitet werden usw.?

Für jede Arbeitsberatung müssen sich die Mitarbeiter einen solchen "Leitfaden" erarbeiten, der selbstverständlich noch mehrere Probleme beinhalten kann. So zum Beispiel, welche Möglichkeiten und Potenzen der Führungs-IM wurden noch nicht genutzt bzw. ausgeschöpft, welche speziellen Leitungsfragen sind mit dem Führungs-IM zu beraten, um die Zusammenarbeit mit den IM und GMS noch rationeller und wirksamer zu gestalten, welche persönlichen oder familiären Fragen müssen geklärt werden bzw. könnten die Führungs-IM selbst vorbringen u. a.?

Durch einen solchen "Leitfaden" wird die Arbeit mit den Führungs-IM konkreter, sachbezogener und auch straffer. Eine gründliche Vorbereitung sichert auch besser die führende Rolle der Mitarbeiter bei den Arbeitsberatungen, weckt und fördert die Initiative der Führungs-IM. Die Auftragserteilung und Instruierung werden konstruktiver, lebendiger und interessanter.