

# Boeken

## Sneller lezen – goed onthouden

Als ik sneller moet lezen, weet ik niet meer wat ik lees, bovendien word ik er zenuwachtig van. Hiermee is het vooroordeel – ook het mijne – tegen sneller lezen, in één zin samengevat. Maar toch blijft er twijfel. Stel dat het wél kan. De grote wens van het midden- en hoger kader, dat dagelijks bedolven wordt onder kilo's bedrukt papier, zou in vervulling gaan. Voor die twijfelaars loont het zonder meer om het boek; 'Sneller lezen – goed onthouden' langzaam door te lezen. De auteur verklaart waarom mensen 'langzaam' lezen en geeft aan hoe een slecht leesgedrag verbeterd kan worden.

De techniek van het lezen zelf, daar gaat het om. De meeste mensen maken de fout mee te lezen. Iedereen heeft op school leren lezen door elk woord en elke zin uit te spellen. Dat zit er zo in, dat bij het lezen van tekst, de woorden, weliswaar niet hardop, maar toch in het hoofd uitgesproken worden. De motoriek van het spreken remt dan de leesnelheid. Moet u dagelijks veel lezen, dan haalt u op die manier ongeveer 200 woorden per minuut (het algemene gemiddelde ligt bij de 90 tot 160 woorden per minuut). Het afleren van die gewoonte is de eerste stap op weg naar een hogere snelheid. De volgende stap is het aantal stopplaatsen verminderen. Stopplaatsen zijn punten in een zin, waar het oog even 'rust' houdt, alvorens naar het volgende punt te gaan. Op die manier registreren we de tekst. Een ongeoefende lezer moet bijna bij elk woord stoppen en dat kost tijd. Als we erin slagen per stopplaats meer dan één woord in ons op te nemen, dan behoeven we minder te stoppen en gaan we sneller door de tekst. Het grip over hetgeen we dan lezen gaat niet achteruit. Eerder is het omgekeerde waar. Aangezien we in dezelfde tijd een groter deel van de tekst kunnen overzien, begrijpen we de bedoeling van de auteur eerder.

Tot zover een tip van de sluier. De auteur gaat veel verder, bovendien geeft hij aan hoe de methode geoefend kan worden. De autodidact is er dan nog niet. Afgezien van de tekortkoming van het boek dat hij zelf nog het nodige lesmateriaal moet maken, zal hij ook nog de discipline moeten opbrengen

dagelijks te oefenen. Het zal dan ook wel een uitzondering zijn, als iemand er met behulp van het boek in slaagt het tot de 1200 woorden per minuut te brengen, die president Kennedy kon lezen. Het boek lijkt daarom meer op een reclame voor de methode, dan dat het een serieuze poging genoemd mag worden om mensen op hoge leesnelheden te brengen. Toch is het mogelijk om zonder veel training, maar met behulp van enige adviezen uit het boek, de eigen leesnelheid te verhogen. Uit eigen ervaring kan ik melden dat een verdubbeling van de leesnelheid, door het oefenen tijdens het lezen, eenvoudig kan.

Auteur: W. Zielke  
Titel: Sneller lezen – goed onthouden; leesvaardigheidstraining met directe resultaten. Overwegingen van een ondernemer  
Uitgever: Intermediar bibliotheek  
Prijs: Fl. 34,50  
Uitvoering: 166 blz.  
ISBN: 90 6434 077 3

## SB + S = MANS

MANS staat voor Management en Arbeid Nieuwe Stijl. Het is een stichting die Strategische Beleidsvorming en Statistiek samenvoegt en in een nieuw jasje presenteert. Zoals bekend is strategische beleidsvorming een managementtheorie die er van uitgaat dat bedrijven zich moeten richten op de markt. De klant is koning of beter, de maatschappij dicteert de productie. De samenleving bepaalt door zijn oordeel over de wenselijkheid van bepaalde producten en diensten of en in welke mate die producten en diensten geproduceerd mogen worden. Als een bedrijf zich daar niet aan houdt, of als een bedrijf dat niet goed aanvoelt, dan zal dat bedrijf uiteindelijk zijn omzet zien dalen. Strategische beleidsvorming legt de nadruk op die relatie bedrijf-maatschappij. De interne organisatie en met name de rol van de werknemers is daarbij zeer belangrijk. De werknemers staan immers in de samenleving. Wanneer in de organisatie van een bedrijf is ingebakken, dat naar die signalen geluisterd wordt, dan is aan één van de belangrijkste voorwaarden om continuïteit te verkrijgen voldaan.

In de visie van MANS is het management, net als bij de strategische beleidsvorming, ondersteunend. De top-down-benadering is uit den boze. Echter als deze benadering geaccepteerd is, dan is het van cruciaal belang dat informatie van de lagere echelons doorkomt naar het management. Niet alleen

kunnen op deze wijze signalen vanuit de maatschappij opgevangen en op de juiste wijze geïnterpreteerd worden, maar tevens is het mogelijk gegevens uit het productieproces door te spelen naar die punten in een onderneming waar strategische beslissingen worden genomen. Probleem daarbij is dat het management niet weet hoe het moet en dat de werknemers niet weten wat ze overkomt. Aan die vraag besteedt strategische beleidsvorming weinig aandacht, terwijl MANS hem tracht te beantwoorden met statistiek. Statistiek in de vorm van het bijhouden van de productie en het verbruik van de middelen en het handzaam en relevant presenteren van die gegevens. Het wordt dan mogelijk om fouten te registreren en te classificeren in bijzondere en systeemfouten. Volgens MANS heeft het geen zin om aandacht te besteden aan de bijzondere fouten, omdat die in zekere zin eenmalig zijn. Het heeft veel meer effect om de systeemfouten te onderzoeken. De oorzaak wordt dan in het systeem gezocht en niet in toevallige gebeurtenissen. De verantwoordelijkheid voor het systeem ligt niet bij de werknemers die dat systeem gebruiken voor de productie, maar bij het management. Zij kunnen het productiesysteem overzien en er wijzigingen in aanbrengen, de werknemers zijn daar vanwege hun positie in de organisatie niet toe in staat. De statistiek van MANS levert de noodzakelijke gegevens. Daarbij draait het verzamelen van gegevens rond één begrip: *kwaliteit*. Het management samen met de werknemers (medewerkers dus) moeten trachten de kwaliteit op een hoger niveau te brengen. Het uiteindelijke effect is dat de produktiviteit en de omzet positief beïnvloed worden en dat daarmee de continuïteit en de winstgevendheid van ondernemingen gewaarborgd zijn. MANS vindt dat in het kader van een goed personeelbeleid een organisatie nieuwe stijl de beloningstructuur moet aanpassen aan de veranderende opvattingen binnen het bedrijf. Daarnaast ziet MANS de organisatie als een samenwerkingsverband van leiding en medewerkers, waarbij de beloning mee fluctueert met het inkomen van de onderneming. Geen confectie, maar een flexibel systeem, waarbij de werknemer zelf bepaalt hoe zijn inkomen wordt opgebouwd en uitgekeerd. Dit thema wordt helaas niet verder uitgewerkt, terwijl het toch een onderwerp is dat volop in de belangstelling staat, getuige de discussies over vakantie-toeslag, prijscompensatie in de vorm