

Evolutionair systemische visie op neurodiversiteit

Hieronder staat een **systemische en organisatorische beschrijving van 4 grote menselijke tijdperken in relatie tot neurodiversiteit**:

1. jagers-verzamelaars
2. landbouwsamenlevingen
3. industriële samenleving
4. kennis & informatieve samenleving

Ik verbind daarbij **mensbeeld, organisatievorm, sociale verhoudingen en de impliciete kijk op neurodiversiteit**.

1. Jagers-verzamelaars: een adaptief en relationeel systeem

Gedurende ongeveer **95% van de menselijke geschiedenis** leefden mensen als jagers en verzamelaars in kleine, mobiele groepen van ongeveer 20-50 personen. Deze groepen waren meestal **egalitair georganiseerd**: er was weinig hiërarchie en leiderschap was vaak situationeel. Mensen trokken door landschappen, verzamelden voedsel en jaagden samen. Overleven was afhankelijk van **samenwerking, kennisdeling en sociale verbondenheid**.

Anthropologisch onderzoek laat zien dat deze samenlevingen gekenmerkt werden door **sterke sociale netwerken, wederkerigheid en voedseldeling**. Mensen waren afhankelijk van elkaar en van verschillende vaardigheden binnen de groep. Hierdoor ontstond een cultuur waarin verschillen tussen mensen vaak functioneel waren. Verschillende temperamenten, cognitieve stijlen en rollen droegen bij aan de veerkracht van de groep.

Het systeem was **flexibel en adaptief**. Rollen waren niet strak vastgelegd; iemand kon jager, verhalenverteller, verzamelaar, healer of maker van gereedschap zijn. Autoriteit kwam vaak voort uit **ervaring of kennis**, niet uit formele macht.

Vanuit een neurodiversiteitsperspectief betekende dit dat **variatie in cognitieve profielen waarschijnlijk waardevol was**. Sommige mensen waren goed in navigatie, anderen in observatie, planning, sociale bemiddeling of creativiteit. Evolutionaire antropologen stellen dat menselijke groepen juist profiteerden van verschillende denkstijlen omdat dit de kans op innovatie en probleemoplossing vergrootte.

Het mensbeeld in deze periode was impliciet **relationeel**: een mens bestond niet los van de groep. Het functioneren van een individu werd altijd begrepen in relatie tot de gemeenschap en de omgeving.

Organisatorische kenmerken

Structuur

- kleine mobiele groepen
- weinig hiërarchie
- situationeel leiderschap

Samenwerking

- sterke wederkerigheid
- voedseldeling
- collectieve besluitvorming

Rol van verschillen

- verschillende temperamenten en vaardigheden
- rollen gebaseerd op talent en ervaring

Mensbeeld

- mens als onderdeel van een gemeenschap
- waarde van onderlinge afhankelijkheid

Kijk op neurodiversiteit

- variatie als natuurlijke menselijke diversiteit
 - verschillende cognitieve stijlen als adaptief voordeel
-

2. De landbouwrevolutie: stabiliteit, hiërarchie en rolverdeling

Ongeveer **10.000 jaar geleden** veranderde de menselijke samenleving ingrijpend. Mensen begonnen landbouw te bedrijven en zich permanent op één plek te vestigen. Dit had enorme gevolgen voor sociale organisatie.

Waar jagers-verzamelaars relatief egalitair waren, ontstonden nu **complexere en hiërarchische samenlevingen**. Landbouw creëerde voedseloverschotten, eigendom en opslag. Daardoor ontstonden verschillen in rijkdom en macht.

Groepen werden groter en stabiel. In plaats van flexibele rollen ontstond een **duidelijkere taakverdeling**: boeren, ambachtslieden, leiders, priesters en later bureaucraten.

Met grotere populaties ontstond ook behoefte aan **regels, normen en controlemechanismen**. Sociale orde werd belangrijker dan individuele variatie. Mensen moesten voorspelbaar functioneren binnen hun rol.

Dit betekende dat de relatie tussen individu en gemeenschap veranderde. In plaats van een flexibel systeem waarin verschillen vanzelf hun plek vonden, ontstond een systeem waarin mensen **in vooraf bepaalde rollen moesten passen**.

Vanuit neurodiversiteitsperspectief was dit een belangrijk kantelpunt. Cognitieve variatie bestond natuurlijk nog steeds, maar het systeem begon steeds meer te verwachten dat mensen zich **aanpassen aan gestandaardiseerde sociale normen**.

Gedragingen die niet goed pasten bij die normen konden nu eerder als afwijkend of problematisch worden gezien.

Organisatorische kenmerken

Structuur

- vaste nederzettingen
- grotere populaties
- opkomst van hiërarchie

Economisch systeem

- landbouwproductie
- eigendom en opslag

Sociale orde

- duidelijke rolverdeling
- sociale normen en controle

Mensbeeld

- individu als onderdeel van een sociaal systeem
- nadruk op stabiliteit en orde

Kijk op neurodiversiteit

- variatie blijft bestaan
 - maar sociale systemen worden minder flexibel
-

3. De industriële revolutie: het mechanistische organisatieparadigma

De grootste verschuiving in mensbeeld en organisatie kwam tijdens de **industriële revolutie** (18e-19e eeuw). Met de opkomst van fabrieken veranderde de manier waarop werk werd georganiseerd radicaal.

Productie werd gestandaardiseerd. Werk werd opgesplitst in kleine, herhaalbare taken. Mensen werden onderdeel van een **mechanisch productiesysteem**.

Dit leidde tot een nieuw organisatieparadigma: het **mechanistische model van organisaties**. In dit model lijkt een organisatie op een machine:

- duidelijke hiërarchie
- controle en toezicht
- gestandaardiseerde taken
- voorspelbaar gedrag

Frederick Taylor ontwikkelde begin 20e eeuw het zogenaamde **Scientific Management**, waarin efficiëntie centraal stond. Werk werd geoptimaliseerd door taken op te splitsen en gedrag te standaardiseren.

Binnen zo'n systeem wordt variatie vaak gezien als een probleem. Machines moeten immers voorspelbaar functioneren.

Dit mechanistische paradigma heeft enorme invloed gehad op:

- organisaties
- scholen
- bureaucratie
- gezondheidszorg

Ook de kijk op mensen veranderde. Verschillen tussen mensen werden steeds vaker geïnterpreteerd, gemeten en gecategoriseerd.

In de psychologie en psychiatrie ontstonden diagnostische systemen waarin gedrag dat afweek van de norm werd geïnterpreteerd als **stoornis**.

Vanuit een neurodiversiteitsperspectief betekende dit dat natuurlijke cognitieve variatie steeds vaker werd geïnterpreteerd als individueel probleem in plaats van als **variatie binnen een systeem**.

Organisatorische kenmerken

Structuur

- fabrieksorganisatie
- hiërarchische controle
- standaardisatie

Werkorganisatie

- taakverdeling
- repetitieve arbeid
- efficiëntie centraal

Mensbeeld

- mens als productiemiddel
- nadruk op discipline en conformiteit

Kijk op neurodiversiteit

- afwijking van norm wordt probleem
 - ontstaan van classificaties en diagnoses
-

4. De kennis- en innovatiesamenleving: diversiteit als bron van creativiteit

Vanaf het einde van de 20e eeuw begon een nieuwe verschuiving in economie en organisatie. Door digitalisering, globalisering en technologische ontwikkeling werd kennis steeds belangrijker dan fysieke productie. In veel sectoren verplaatste waardecreatie zich van fabrieken naar ideeën, informatie en innovatie.

Werk veranderde daardoor fundamenteel. In plaats van herhaalbare taken ging het steeds vaker om **complexe problemen oplossen, nieuwe ideeën ontwikkelen en samenwerken in multidisciplinaire teams**. Bedrijven die succesvol wilden blijven moesten niet alleen efficiënt zijn, maar vooral **creatief en adaptief**.

In deze context begonnen organisaties te ontdekken dat variatie tussen mensen geen probleem is, maar juist een bron van innovatie kan zijn. Verschillende denkstijlen, perspectieven en talenten maken het mogelijk om complexe vraagstukken vanuit meerdere kanten te bekijken. In onderzoek naar innovatie en teamdynamiek blijkt steeds opnieuw dat groepen met verschillende cognitieve stijlen betere oplossingen kunnen ontwikkelen dan groepen waarin iedereen op dezelfde manier denkt.

Daarmee ontstaat langzaam een verschuiving in mensbeeld. Waar het industriële paradigma mensen vooral zag als onderdelen van een machine, ontstaat nu steeds meer aandacht voor **de unieke bijdrage van ieder individu**. Creativiteit, autonomie en intrinsieke motivatie worden belangrijker dan conformiteit.

Tegelijkertijd bevinden we ons nog midden in een overgang. Veel organisaties zijn nog steeds ingericht volgens industriële principes: hiërarchie, controle en standaardisering. Daardoor ontstaat spanning tussen het systeem en de eisen van een kennis- en innovatiesamenleving.

Juist in deze spanning wordt neurodiversiteit steeds zichtbaarder. Eigenschappen die in mechanistische systemen als lastig werden gezien – zoals sterke focus, associatief denken, intensieve nieuwsgierigheid of hoge gevoeligheid – blijken in innovatieve contexten vaak waardevolle kwaliteiten.

Vanuit systemisch perspectief betekent dit dat organisaties opnieuw moeten leren omgaan met menselijke variatie. Niet door verschillen te standaardiseren, maar door ze bewust te benutten.

Organisatorische kenmerken

Structuur

- netwerkorganisaties en projectteams
- meer autonomie voor professionals
- samenwerking over disciplines en organisaties heen

Economisch systeem

- kennis, creativiteit en innovatie als belangrijkste waarde
- digitale en mondiale netwerken
- snelle technologische verandering

Sociale dynamiek

- samenwerking tussen verschillende expertisegebieden
- belang van vertrouwen en psychologische veiligheid
- leren en experimenteren als onderdeel van werk

Mensbeeld

- mens als creatieve en lerende professional
- nadruk op autonomie, talent en betekenisvol werk

Kijk op neurodiversiteit

- groeiende erkenning van verschillende denkstijlen
 - neurodiversiteit als potentiële innovatiekracht
 - organisaties zoeken nieuwe manieren om divers talent te benutten
-

Samenvattend perspectief op de vier tijdperken

Wanneer we deze vier periodes naast elkaar zetten ontstaat een interessant patroon. De manier waarop samenlevingen georganiseerd zijn, beïnvloedt sterk **hoe mensen naar menselijke verschillen kijken**.

Periode	Organisatievorm	Mensbeeld	Kijk op neurodiversiteit
Jagers-verzamelaars	kleine, egalitaire groepen	relationeel	variatie is normaal
Landbouwsamenleving	hiërarchische gemeenschappen	rol en orde	variatie wordt begrensd
Industriële samenleving	mechanistische organisaties	mens als productiemiddel	variatie wordt geclassificeerd
Kennis- en innovatiesamenleving	netwerken en teams	mens als creatieve professional	variatie wordt opnieuw waardevol

Vanuit systemisch perspectief zien we dus dat de betekenis van neurodiversiteit niet alleen biologisch is, maar ook **cultureel en organisatorisch gevormd wordt**.

Wanneer systemen ruimte geven aan variatie, wordt diversiteit een kracht.

Wanneer systemen rigide worden, ontstaat spanning tussen mens en systeem.

Dit inzicht vormt de basis van een andere manier van kijken naar loopbaan, burn-out en persoonlijke ontwikkeling: niet alleen het individu veranderen, maar ook begrijpen **hoe het systeem werkt waarin iemand leeft en werkt**.
