

## Goede cyber Security-experts herken je zo

*BrainsFirst en Deloitte leggen specifieke breinprofiel hackers en defenders bloot*

In een werkende wereld waar je dagelijks je weg moet vinden in een 24/7 informatiestroom, komt het aan op flexibiliteit, lerend vermogen en wendbaarheid. Zeker binnen een snel oprukkende discipline als cyber security. Binnen HR zingt nu ook de in project management-kringen al langer bekende term agility rond. Een veelgehoorde klacht onder HR-professionals: 'ik weet wel wat ik zoek, maar niet hoe ik het van de buitenkant of in een cv herken'. Deze week rondde HR Tech start-up [BrainsFirst](#) een onderzoek naar het specifieke cyber security-brein af. "Nu klanten weten welk breinprofiel ze zoeken en hoe ze dat in een kandidaat herkennen, vinden ze sneller de juiste match."

### De uitdaging op de cyber security-arbeidsmarkt: zoeken naar het onbekende

IT Security-bedrijven delen een bekend probleem: er is meer vraag naar goede, ervaren en gedreven professionals dan aanbod. En nog altijd sluiten de gangbare IT-opleidingen matig aan op de veeleisende, continu veranderende praktijk. Mede daarom is het lastig te bepalen waar je tijdens het scannen van een cv op moet letten. "Als handvat wordt vaak teruggerepen op klassieke IQ-scores, maar het brein laat zich niet zo eenvoudig vangen. Ook persoonlijkheidstesten blijken van weinig voorspellende waarde te zijn voor succes op de werkvloer. Om een goede match te maken voor specifieke functies moet je op zoek naar een unieke set breinfuncties, of cognitieve vaardigheden. Cyber Security-specialisten blijken als groep over enkele specifieke, overeenkomstige cognitieve talenten te beschikken. Die kennis geeft werkgevers voorsprong bij selectie," aldus Dr. Ilja Sligte, Chief Science Officer van BrainsFirst.

### Het cyber security -brein: razendsnel, flexible, stressbestendig & doelgericht

Uit recent onderzoek onder ruim 150 cyber security-specialisten kwam naar voren dat het brein van deze IT-experts zich onderscheidt van dat van andere hoog gekwalificeerde beroepsgroepen. Ook tussen de hackers en defenders zijn onder de schedel grote verschillen te vinden. De hackers reageren onder meer snel, anticiperen bovengemiddeld goed, hebben een hoge accuratesse en kunnen goed protocolmatig werken. Defenders daarentegen zijn bijvoorbeeld bedachtzamer, zijn nog stressbestendiger en kunnen makkelijk en snel wisselen van taken.

Het breinprofiel van een goede ethisch hacker correleert niet per sé hoog met klassieke intelligentie. Dit maakt dat een traditionele IQ-test dan ook ontoereikend is als selectie-instrument. De enige echte relevante vraag is: beschikt een kandidaat over dergelijke genoemde specifieke cognitieve skills? "Nu je weet wat je in een hacker of defender zoekt, zul je het makkelijker gaan vinden", lacht Sligte.

### Het brein als toolkit voor selectie

BrainsFirst heeft sinds 2012 ruime ervaring met het betrouwbaar meten van breinfuncties om de match tussen baan en brein te kunnen voorspellen. Opdrachtgevers bevinden zich in luchtvaart, finance, strategy consultancy, IT, online marketing en internationale topsport. Voor dit onderzoek in Cyber Security klopte het bedrijf onder meer aan bij Deloitte. "Ons vakgebied is relatief jong en zeer snel groeiend in omvang. Het is lastig om van de buitenkant te beoordelen of iemand in staat is om te leveren wat wij hier van ze vragen, ' stelt Tom Schuurmans, Director Cyber Risk Services bij Deloitte Nederland. "Wij zijn altijd op zoek naar innovatieve, wetenschappelijk onderbouwde manieren om talent nauwkeuriger te kunnen identificeren. Dit past bij ons streven om de beste match op de juiste plek te krijgen. Deze op het brein gebaseerde aanpak voegt weer iets toe aan de toolkit om beter te kunnen selecteren."

### NeurOlympics: neem een kijkje onder de motorkap

De brain-based assessment games van BrainsFirst, de NeurOlympics, meten tijdens het spelen 16 cognitieve factoren. Deze games geven daarmee een uitgebreid overzicht over de cognitieve talenten, letterlijk de biologische 'breinbouwstenen' van een kandidaat. Denk hierbij aan skills als aandachtscontrole, automatische controle, werkgeheugencapaciteit, stressbestendigheid, snelheid van denken, anticipatie en (mentale) flexibiliteit. "Om een match tussen brein & baan te kunnen maken, wordt een cognitief doelprofiel opgesteld," licht Sligte toe. "We kijken daarbij veel verder dan IQ en zoeken juist naar die afzonderlijke cognitieve skills die specifiek voor de gevraagde



werkzaamheden vereist zijn. Vervolgens worden ook de kandidaten getest. Alleen de best matchende kandidaten worden zo voorgeselecteerd. Aan het bedrijf zelf om uit dit selecte groepje 'kanshebbers' de beste keus te maken op basis van bijvoorbeeld gestructureerde interviews, zodat je weet of iemand het kan én of je die persoon ook graag binnen je bedrijf ziet rondlopen.”

+++++++ Niet voor publicatie ++++++

BrainsFirst is na 4 jaar wetenschappelijk onderzoek in 2016 als bedrijf opgericht. Met het assessment-platform NeuroOlympics is het bedrijf in staat om nauwkeuriger dan voorheen mogelijk was brein met baan te matchen. Meer info: [www.brainsfirst.com](http://www.brainsfirst.com) - [eric@brainsfirst.com](mailto:eric@brainsfirst.com) - +31853037254

