

Succesvol bouwen aan een toekomstbestendige organisatie

BrainsFirst maakt leervermogen en potentieel meetbaar

BrainsFirst maakt het onzichtbare potentieel van mensen objectief meetbaar. Met onze wetenschappelijk gevalideerde assessment games, de NeurOlympics, brengen we de cognitieve bouwstenen van medewerkers en kandidaten in kaart. We kijken niet naar wat iemand in het verleden heeft gedaan (CV), maar naar wat iemand in de toekomst kan gaan doen.

Onze methode, de NeurOlympics, bouwt mee aan **toekomstbestendige**, **dynamische** en **inclusievere** teams.

De kracht van de NeurOlympics

Ontdek in 45 minuten hoe iemands brein informatie verwerkt, beslissingen neemt en presteert onder druk. De NeurOlympics zijn vier wetenschappelijk gevalideerde brain games die het cognitieve profiel van een kandidaat of medewerker in kaart brengen.



Objectief

Geen zelfrapportage, maar pure, onvervalste data over de cognitieve kracht.



Inclusief

Door te kijken naar pure breininzichten komt verborgen talent aan het licht, ongeacht opleiding of taalvaardigheid.



Toekomstgericht

De focus ligt niet op het verleden, maar op leervermogen en groei. Dat is de basis voor interne mobiliteit en duurzame inzetbaarheid.

Waarom BrainsFirst toevoegen?

In een krappe en veranderende arbeidsmarkt biedt breindata de noodzakelijke houvast voor strategische personeelsplanning. Door te meten hoe iemands brein informatie verwerkt, krijg je direct inzicht in de match met de organisatie.



Inzicht in potentieel voor organisatie-specifieke skills en competenties

Directe vertaling van de breindata naar de skills en competenties van de organisatie.



Brede inzetbaarheid

Eén assessment, meerdere inzichten. De resultaten zijn organisatiebreed inzetbaar.



Voordelen voor de kandidaat

Iedereen krijgt na het assessment een persoonlijk breinprofiel met inzicht in eigen cognitieve kracht en groeipotentieel.

Wat kun je met breindata?

Met de NeurOlympics meet je hoe iemand presteert in verschillende situaties.

Kan iemand makkelijk van taak wisselen of werkt diegene beter met langdurige focus?

Hoe gaat iemand om met afleiding en tijdsdruk?

Door antwoord te krijgen op zulke vragen via echte data, ontstaat er een volledig beeld van iemands natuurlijke talenten, ontwikkelpunten en valkuilen. Weten waar je een talent in bent, biedt houvast voor de toekomst.

Werving en selectie

Is een kandidaat geschikt voor een functie?

Doorstroom

Zou een kandidaat eventueel in een andere functie passen?

Onvrijwillige mobiliteit

Hoe begeleid je iemand naar een nieuwe baan als werken in de huidige functie door ziekte niet meer lukt?

Omscholing

Wat kan iemand van nature goed en waar kan diegene verder aan werken?

Leiderschapstrajecten

Welke kandidaten bezitten van nature de kwaliteiten van een leider?

Loopbaanbegeleiding

Hoe help je een kandidaat bij het vinden van diens talenten?