

# TALENT MARKET REPORT

Het Talent Market Report is een strategisch instrument dat bij voorkeur wordt ingezet nog voordat de werving begint. Het vormt de basis om het wervingspotentieel objectief te bepalen en een realistische strategie op te stellen. Door marktgegevens, salarisbenchmarks en concurrentieanalyses te combineren, maakt dit rapport de kloof tussen de vacature en de arbeidsmarkt inzichtelijk. Het resultaat is een datagedreven blauwdruk voor het bepalen van de positionering, de doelgroepbenadering en de budgettering.



FUNCTIETITEL	ORGANISATIE
Manufacturing Engineer	LithoVex Dynamics

## DEEL 1: WAT WIJ BIEDEN

### Introductie: De functie in context

De Manufacturing Engineer bij LithoVex Dynamics is een cruciale functie die de brug slaat tussen disruptieve R&D en industriële toepassing. Gelegen op het snijvlak van complex systems engineering en productie, zorgt deze rol ervoor dat Precision Scanning Systems (PSS) succesvol worden geïntegreerd in geavanceerde halfgeleiderfabricageprocessen.

### Profiel van de doelgroep

#### Sterk technische basis:

Heeft waarschijnlijk een achtergrond in de Technische Bedrijfskunde, Mechatronica of Werktuigbouwkunde.



#### De "Vertaler"-vaardigheden:

Slaat de brug tussen R&D en productie. De focus ligt op het succesvol integreren van Precision Scanning Systems (PSS) binnen complexe chipfabricageprocessen



#### Veerkracht & Executiekracht

Voelt zich thuis in veeleisende omgevingen (zoals cleanrooms of klantlocaties) waar troubleshooting en root-cause analyses aan de orde van de dag zijn.



#### Bereidheid tot reizen:

Bereid om op locatie in regio Nijmegen te werken ter ondersteuning van vroege productieramps en lokale hightech-integratie.

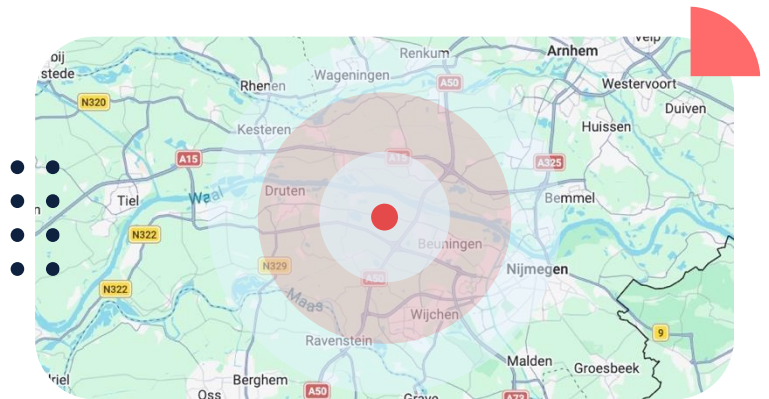


## Salaris Benchmarking



## Locatie-inzichten

De talentenpopulatie voor deze rol is sterk geconcentreerd in de regio Nijmegen. Hoewel Eindhoven een belangrijke tech-hub blijft, wordt deze stad voor deze specifieke doelgroep beschouwd als buiten de optimale reisafstand. De kernfocus ligt op de regio ten oosten van de lijn Utrecht-Eindhoven, specifiek de corridor Arnhem-Nijmegen, het gebied ten zuiden van Apeldoorn en de regio's direct ten zuidoosten van Utrecht.



### DEEL 2: WIE WE ZOEKEN

## Kandidaat Persona

EIGENSCHAP	PROFIEL DETAILS
<b>Huidige rol</b>	Factory Engineer, Technical Project Lead of Process Engineer in hightech product
<b>Educatie</b>	Bsc in Mechanical Engineering, Engineering, Mechatronics, Industrial Management, Automotive of Business
<b>Ervaring</b>	1 – 10 jaar in the semiconductor industrie of machinery manufacturing
<b>Tools</b>	Lean Six Sigma, CAD software (SolidWorks/NX), ERP/MES systems
<b>Pijnpunten</b>	Gefrustreerd door een gebrek aan invloed op Design for Manufacturing of door trage feedbacksessies tussen de werkvloer en de ontwerpteam.
<b>Motivaties</b>	Gedreven door operational excellence en de uitdaging om 'onbouwbare' R&D-ontwerpen produceerbaar te maken met hoge rendementen.



## Functieanalyse

De nadruk ligt op kandidaten met een hands-on engineering-achtergrond in plaats van een managementtrack.

### Key Takeaway:

Kandidaten zijn doorgaans afkomstig uit praktische engineering-rollen in plaats van administratieve projectmanagement-trajecten.

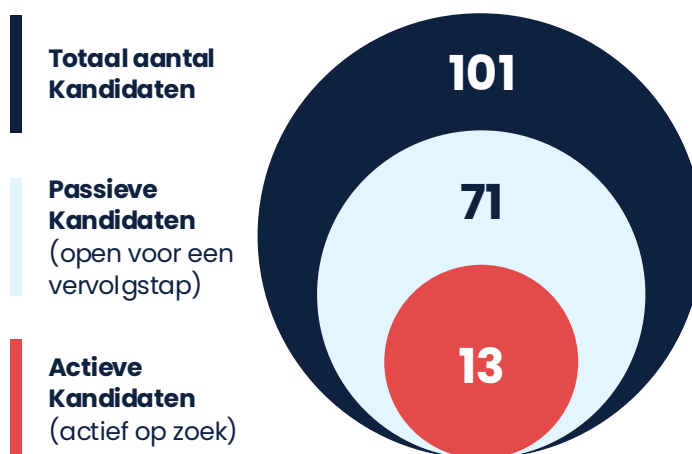
VERGELIJBARE MARKTROLLEN: SOORTGELIJKE FUNCTIES OM OP TE LETTEN		
Factory Engineer	Process Engineer	Technical Project Lead
Production Engineer	Project Manager	CI Lead
Mechanical Engineer	Industrialization Engineer	NPI Engineer

## Talent Locatie Insights

- Talent is sterk geconcentreerd rondom gevestigde halfgeleider- en R&D-hubs
- Sterke nabijheid van fabs, OEM's en onderzoeksinstituten
- Beperkte beschikbaarheid buiten de belangrijkste hightech-regio's

REGIONALE TALENT POOL GROOTTE	
Arnhem-Nijmegen	43%
Brabant	24%
Overig	23%

## Omvang van de talentpool



## BELANGRIJKSTE HUIDIGE WERKGEVERS VAN DIT TALENT

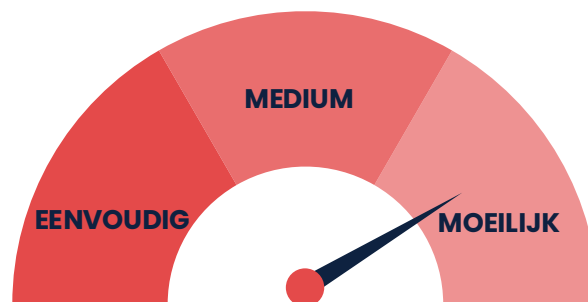
ORGANISATIE	PROFESSIONALS	VACATURES	VERLOOP
Prodrive Technologies	8	7	-
Hyster-Yale Materials Handling	5	12	-2%
Spierings Mobile Cranes	3	4	-
Philips	3	38	-2%
Rheinmetall	2	28	-



## Beschikbaarheid van kandidaten

### Wervingshaalbaarheid: MOEILIK

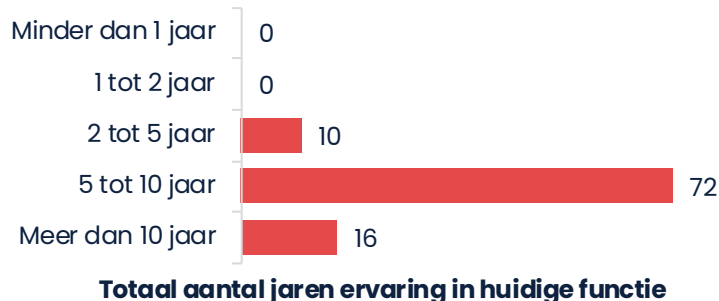
- Technische schaarste: Specialistische eisen op het gebied van halfgeleiderproductie beperken de pool
- Hoge werkgelegenheid: gekwalificeerde kandidaten hebben al een stabiele functie.
- Passieve markt: Het aantal actief werkzoekenden is zeer laag; werving is afhankelijk van het benaderen van passief talent.



## Trends in Betrokkenheid & Verblifdsduur

### Gemiddelde verblifdsduur: 5-10 jaar

- Kandidaten blijven langer in stabiele, hoogwaardige technische omgevingen.
- Veranderingen van rol worden gedreven door stagnatie in innovatie en carrière-impact.
- Talent is het meest geneigd om over te stappen wanneer ze de kans krijgen om industrialisatieprojecten te leiden.



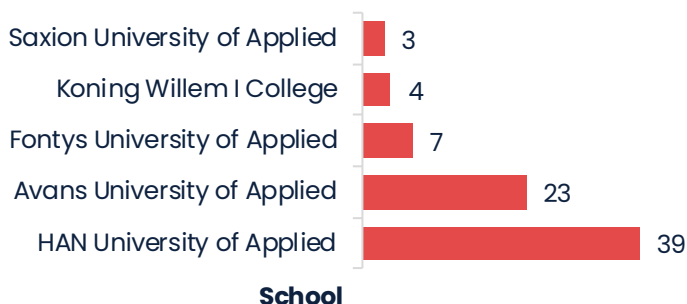
## Competitief talentlandschap

ORGANISATIE	SALARIS	BONUSSEN	MARKT DRUK
Competitor A	€85-95k	✓	Hoog
Competitor B	€80-90k	✗	Hoog
Competitor C	€75-85k	✓	Hoog

## Educatie & Talent Sources

### Naar welke school gaan ze?

Professionals met een achtergrond in Business/Commercie (34%), Engineering/Industrial Management (7%) of Logistiek en Supply Chain (6%) presteren uitzonderlijk goed.



## Key Takeaway van de marktanalyses

De talentpool is aanwezig maar is niche, geografisch geclusterd, zeer competitief en moeilijk te benaderen.



## Strengths: Marktvraag & Aantrekkingskracht



Wat biedt deze rol waar de huidige arbeidsmarkt actief naar op zoek is?

- **Baanbrekende innovatie:** kans om industrialisatie op "atoomschaal" te leiden in een prestigieuze technologische omgeving.
- **Eigenaarschap met hoge impact:** een cruciale "brugfunctie" die technische optimalisatie combineert met productieschaling.
- **Internationaal carrièrepad:** uitbreiding naar Azië biedt de wereldwijde mobiliteit die topingenieurs waarderen

## Weaknesses: Interne Uitdagingen van de Functie



Wat zijn de inherente belemmeringen in de vacature die kandidaten zouden kunnen afschrikken?

- **Hoge prestatiedruk:** On-site ondersteuning tijdens kritieke productieramps creëert een omgeving met hoge druk, wat sommige kandidaten kan afschrikken.
- **Extreme specialisatie:** De niche-eis voor specifieke expertise in halfgeleiders/metrologie verkleint de beschikbare pool aanzienlijk.
- **Hybride persoonlijkheidsprofiel:** Het balanceren van deep-tech probleemoplossing met klantgericht management vereist een zeldzaam, moeilijk te vinden persoonlijkheidsprofiel.

## Opportunities: Concurrentievoordelen



Welke externe factoren kunnen we benutten om de strijd om talent te winnen?

- **Positionering als Challenger Brand:** gebruik het "revolutionaire" platform om talent aan te trekken dat uitgekeken is op verouderde systemen bij grotere ondernemingen.
- **Dominantie in Regionale Hubs:** target proactief de geconcentreerde pool van gekwalificeerde professionals in de driehoek Arnhem-Nijmegen-Utrecht.
- **Stabiliteit door Marktgroei:** denut de algemene expansie van de halfgeleiderindustrie om baanzekerheid en groei op de lange termijn te bieden.

## Threats: Externe marktrisico's



Wat zijn de externe factoren die ons zouden kunnen verhinderen deze functie in te vullen?

- **Hevige concurrentie om schaars talent:** de aanwezigheid van grote spelers in de regio Nijmegen-Arnhem-Utrecht zorgt voor een constante strijd
- **Talentroof:** "agressieve" concurrenten zoals "Precision Litho Group" jagen actief op dezelfde beperkte pool van gespecialiseerde ingenieurs.
- **Looninflatie:** snel stijgende salarisverwachtingen in de techsector kunnen onze benchmarking op termijn minder competitief maken.



### Praktisch advies over wervingspotentieel, positionering, berichtgeving en andere sourcingstrategieën

#### HIRING POTENTIEEL



- Richt op passief talent:** aangezien de actieve zoekbereidheid in de regio Nijmegen laag is, moet de focus liggen op het headhunting van de 125 geïdentificeerde passieve kandidaten.
- Benut onderwijsdiversiteit:** verbreed de zoektocht buiten puur technische opleidingen naar kandidaten met een achtergrond in Business/Commercie (34%) of Logistiek (6%).
- Benadruk stabiliteit:** leg het accent op loopbaangroei op de lange termijn en de stabiele hightech-omgeving.

#### POSITIONERING



- De "Anti-Corporate" Keuze:** positioneer LithoVex Dynamics als een revolutionair challenger brand om toptalent aan te trekken dat wil ontsnappen aan de starre structuren bij gevestigde corporates.
- Praktische technische impact:** presenteer de rol duidelijk als een "brugfunctie" die een diepe verbinding met hardware en productieschaling behoudt, in plaats van puur administratief projectmanagement.
- Regionale dominantie:** positioneer de rol als een aantrekkelijke kans binnen de driehoek Amhem-Nijmegen-Utrecht, die een goed alternatief biedt voor het woon-werkverkeer naar Eindhoven.

#### BERICHTGEVING



- Innovatie-hook:** gebruik berichtgeving gericht op "metrologie op atoomschaal, echt 3D" om de technische prestige en innovatiedrang van elite-kandidaten te prikkelen.
- Directe impact:** benadruk het "boots-on-the-ground" karakter van de functie, waarbij ingenieurs de directe impact van hun werk zien op belangrijke klantlocaties.
- Loopbaan-transformatie:** presenteer de rol als de oplossing voor "innovatie-stagnatie" en bied een omgeving met hoge verantwoordelijkheid waar technische beslissingen directe impact hebben op industriële toepassingen.

#### AANVULLENDE SOURCING STRATEGIEËN



- Engagement van de elite-pijplijn:** leg directe verbindingen met het kleine aantal technische universiteiten uit de topklasse die de talentpijplijn voor halfgeleiders en metrologie voeden.
- Sourcing over verschillende sectoren:** richt de pijlen op professionals met een achtergrond in Automotive Engineering (9%) of Industrial Management (7%) die over de vaardigheden beschikken voor hightech-productie in hoge volumes.
- Stimuleer relocatie:** gezien de lokale concentratie van talent, is het raadzaam om gerichte verhuispakketten aan te bieden voor gespecialiseerd talent uit hubs zoals Leuven of Dresden om het regionale tekort te overbruggen.





## FEEDBACK/OPMERKINGEN

Deze sectie biedt een specifieke ruimte voor aanvullende feedback of opmerkingen met betrekking tot interne kandidaten die zich al in het netwerk bevinden.

## Voor meer informatie neem contact op:



**TELEFOON**

+31 30 662 8964



**EMAIL**

hello@source2hire.nl



**WEBSITE**

www.source2hire.nl



