Adviesraad Sociaal Domein

uw kenmerk	ons kenmerk	behandeld door	datum
	78666-2024	[redacted]	26 augustus 2025
onderwerp	**bijlage**	**telefoonnummer**	**verzonden**
Reactie op uw advies Lokaal arbeidsmarktbeleid		0413 - 28 19 11	

Geachte leden van de Adviesraad Sociaal Domein van Maashorst,

Op 12 augustus 2025 ontvingen wij van u het advies op het Lokaal arbeidsmarktbeleid Samen werkt voor Maashorst. Hartelijk dank voor uw advies.

U geeft in uw advies aan goede elementen te zien in het beleidsstuk. U onderschrijft de noodzaak om regie te pakken in het lokaal arbeidsmarktbeleid, ook al is deze complex. Ook de doorkijk naar de lange termijn en de relatie met het visiedocument Maashorst 20250 wordt door u gewaardeerd. U stelt hierbij wel de vraag hoever de reikwijdte en de mogelijkheden van de gemeente gaan om regie te kunnen voeren in de arbeidsmarkt. U vraagt om hierin meer duidelijkheid te geven. Hierbij wijst u op het belang van regionale samenwerking en samenwerking met stedelijke gebieden, waarbij we niet alleen ‘aansluiten op’ maar ook ‘beïnvloeden’. Dit belang onderschrijven wij.
De rode draad van uw advies is verder om de ambities van het arbeidsmarktbeleid en de rol van de gemeente grondiger te definiëren en de ambities en speerpunten te concretiseren in SMART doelen, acties en maatregelen, geprioriteerd en uitgezet in de tijd. Daarbij hoort ook monitoring.

Wij komen tegemoet aan uw advies door de uitwerking van het arbeidsmarktbeleid op te pakken in een volgende fase die doorloopt in de volgende bestuursperiode, waarin we het beleid verder concretiseren, prioriteren en uitzetten in de tijd. We zullen u hierbij betrekken. Deze fase resulteert in een uitvoeringsprogramma.
Om deze fasering duidelijk te maken hebben we aanpassingen in het beleidsstuk aangebracht door de speerpunten om te vormen naar uitgangspunten en de actiepunten om te vormen naar aanbevelingen, die nadere uitwerking behoeven.

Daarnaast heeft u specifieke adviezen, opmerkingen, en vragen gesteld met betrekking tot onderdelen van het beleidsstuk, onderverdeeld in de vier uitgangspunten van het beleid. Deze adviezen, opmerkingen en vragen beantwoorden wij in de bijlage bij deze brief.

Heeft u nog vragen?
Als u nog vragen heeft kunt u bellen met [redacted] van het team Sociaal beleid op telefoonnummer 04[redacted]. Ook kunt u een e-mail sturen naar [redacted]@gemeentemaashorst.nl.

Met vriendelijke groet,
Burgemeester en wethouders van de gemeente Maashorst,
de secretaris, de burgemeester,

J.A.G.M. van Aaken J.A. van der Pas

Om administratieve en/of organisatorische redenen maken wij gebruik van een digitale ondertekening. Daarom bevat dit document mogelijk geen fysieke handtekening.

Bijlage: overzicht reactie gemeente op advies ASD ten aanzien van het arbeidsmarktbeleid

Algemeen

advies/vraag ASD	reactie gemeente
ASD adviseert de reikwijdte en de mogelijkheden van Gemeente Maashorst in het document beter toe te lichten. Dit betreft de scope-reikwijdte- van het beleid. Voor een aantal belangrijke thema's en sectoren kan niet alleen op lokaal niveau beleid worden gevoerd	In het lokaal arbeidsmarktbeleid wordt de verbinding gelegd met het regionale arbeidsmarktbeleid en wordt aangegeven dat Maashorst onderdeel uitmaakt van regionale samenwerkingsverbanden, die we in de toekomst willen versterken. In de uitwerking van het arbeidsmarktbeleid zullen we gebruik maken van deze samenwerking.
ASD adviseert visie en ambitie grondig te definiëren. In het licht van de uitvoering adviseert ASD concrete doelen aan te geven en de samenhang met de genoemde speerpunten in te vullen.	Het bestuursakkoord "Samen bouwen we Maashorst" en Maashorst 2050 zijn de kaders geweest bij het formuleren van de vier uitgangspunten van het arbeidsmarktbeleid. Uitwerking van deze uitgangspunten in concrete doelen en maatregelen en in een uitvoeringsprogramma is de volgende slag die we gaan maken in de volgende bestuursperiode.
ASD adviseert de verbinding tussen het nu beschreven beleid en concrete doelgerichte maatregelen te leggen. Het is daarbij van belang te faseren en te kwantificeren en SMART doelen aan te geven.	Prioritering, concretisering en fasering van SMART doelen zal plaatvinden in de uitwerkingsfase, wat zal leiden tot een uitvoeringsprogramma.
ASD adviseert een analyse van de lokale arbeidsmarkt te maken, deze te blijven monitoren en hierin de bewoners mee te nemen.	In het Lokaal arbeidsmarktbeleid is een eerste analyse gemaakt van de lokale arbeidsmarkt. In de uitwerking van het beleid betrekken we stakeholders, waaronder, onderwijsinstellingen, Campus Uden, ondernemers, IBN, maar ook werknemers. Monitoring van het uitvoeringsprogramma maakt onderdeel uit van het vervolg.
Gemeente Maashorst duidt in de SWOT-analyse op problemen en er zijn ook nadelige gevolgen van het beleid voor (delen van) de lokale bevolking, ASD adviseert deze aspecten te benoemen en aan te geven hoe hiermee omgegaan wordt.	In hoofdstuk 4 hebben we aanbevelingen genoemd die voor een deel ingaan op de nadelige gevolgen. Uitwerking in concrete maatregelen is de volgende stap
ASD ziet dat vanuit het voorliggende beleid naar praktijk moet worden geschakeld en adviseert te werken aan implementatie van het beleid, naar een uitwerkingsagenda, met -zoals aangegeven - concrete doelen en maatregelen.	In de volgende bestuursperiode gaan we zoals hierboven aangegeven aan de slag met uitwerking van de aanbevelingen en met het opstellen van een uitvoeringsprogramma.
ASD adviseert de samenwerking met omliggende stedelijke gebieden sterk uit te breiden. (vgl. Brainport).	Samenwerking in de regio Noordoost Brabant en met de stedelijke gebieden, waaronder nadrukkelijk ook Brainport, is een belangrijk

	onderdeel van Maashorst 2050 en wordt ook in het arbeidsmarktbeleid genoemd.
Teneinde handen en voeten aan het beleid te geven adviseert ASD een fysiek lokaal loket van het regionaal werkcentrum bij Gemeente Maashorst te realiseren.	We zullen de ontwikkelingen van de fysieke loketten in Den Bosch, Meierijstad, Oss en Land van Cuijk volgen en onderzoeken wat de beste vorm is voor Maashorst.
Ten aanzien van de procesgang rond de advisering van het beleidsdocument adviseert ASD ons vroeger bij het denk- en schrijfproces te betrekken. Conform de procesafspraak adviseert ASD deze nog beter te hanteren en een goede vorm van co- creatie te realiseren.	Dit document met de analyse en de beleidsuitgangspunten is de eerste stap. In de vervolgfase waarin we gaan concretiseren en prioriteren willen we graag afspraken maken met de ASD over jullie betrokkenheid bij de uitwerking van het lokaal arbeidsmarktbeleid.

Uitgangspunt 1: Behouden en versterken van de economische vitaliteit

Reactie ASD	Reactie gemeente
Vraag: Wat zijn de kenmerken/kengetallen om Maashorst economisch vitaal te noemen? Hoe relateren genoemde acties tot die kenmerken?	De economische vitaliteit van Maashorst is beschreven in paragraaf 2.3 en in hoofdstuk 4 aan de hand van de diversiteit van de bedrijven, de hoge arbeidsparticipatie, de werkgelegenheid in de gemeente voor de inwoners maar ook voor mensen daarbuiten. Dit kan in de toekomst nog worden uitgebreid naar meerdere kengetallen. Met de aanbevelingen in 4.2 willen we deze kenmerken behouden en versterken.
Vraag: Is overwogen of een veerkrachtige en slagvaardige arbeidsmarkt onderdeel van economische vitaliteit moet zijn, gezien de turbulente snel veranderende omgeving? Deze vraag rijst ook omdat (zoals genoemd in hoofdstuk 3) in de regio de economie krimpt en de bedrijven niet in staat zijn voorop te lopen in de diverse transities. Wat kan de gemeente zelf doen om slagvaardigheid te faciliteren en stimuleren (denk bv aan snelle en ruime vergunningverlening)?	Een veerkrachtige en slagvaardige arbeidsmarkt is een belangrijke pijler van economische vitaliteit, daar kan je niet omheen. Daarom is voorliggend lokaal arbeidsmarktbeleid opgesteld. De gemeente ziet voor zichzelf een stimulerende en faciliterende rol in de arbeidsmarkt, in samenwerking met het onderwijs en bedrijfsleven, om de economie vitaal te houden en transities goed te laten verlopen. Hierbij tracht de gemeente slagvaardig te zijn, ook ten aanzien van procedures.
Vraag: Moet concurrentiepositie van de bedrijven in Maashorst een onderwerp zijn van het lokale arbeidsmarktbeleid en economische vitaliteit?	De concurrentiepositie van bedrijven is een economisch onderwerp waar de gemeente beperkt invloed op heeft. De gemeente kan bedrijven wel faciliteren en ondersteunen ten aanzien van (fysieke) bereikbaarheid, vestigingsbeleid voor bedrijven, scholing, energievoorziening en woningbouw. Het beleid hierop is geformuleerd in o.a. de Omgevingsvisie. De raakvlakken met het beleid op deze punten worden beschreven in het arbeidsmarktbeleid.
Vraag: Wat maakt het voor ondernemers/bedrijven interessant zich in Maashorst te blijven of te vestigen? Wij	In het beleidsstuk staan de verschillende factoren die het aantrekkelijk maken voor werkgevers om in Maashorst te blijven of zich te

vragen ons af of dit onderzocht en onderbouwd is en in welke mate Maashorst eraan voldoet.	vestigen. Door de vele gesprekken die we voeren met bedrijven weten we wat deze factoren zijn. Het onderzoek van Berenschot onderschrijft die factoren. We weten ook wat de minder sterke punten zijn (zie ook SWOT-analyse) en werken hieraan binnen verschillende beleidsterreinen.
Als Uden (GM) centraal ligt en een goede plaats is om te wonen, recreëren en van het centrum als verzorgingsgebied gebruik te maken is, zal werving van bijvoorbeeld industriële bedrijven minder voor de hand liggen. Vraag: Welke mogelijke mix van bedrijvigheid is voorzien in de gemeente en welke omvang is gewenst? Welke specifieke sectoren/bedrijven worden aangesproken en waarom deze wel en andere niet? Wat zijn de gevolgen voor de inwoners in Maashorst?	De industriesector heeft een iets minder groot aandeel in Maashorst dan in de regio of de provincie, maar is zeker ook sterk aanwezig. Juist de diversiteit van bedrijven en afwezigheid van een monopolie van een sector is een sterkte die we willen behouden in onze gemeente. De aanwezigheid van twee grote werkgevers (ziekenhuis en vliegbasis Volkel) zien we wel als kans om meer te focussen op de zorg-en defensie-sector, gezien de verwachte groei in deze sectoren. Hiermee hopen we de werkgelegenheid te vergroten, wat ten goede komt aan inwoners van Maashorst. Een goed evenwicht tussen bedrijvigheid en leefbaarheid vinden we belangrijk, een bepaalde omvang van bedrijvigheid is hierbij niet bepaald.
Vraag: Is het mogelijk om krapte op de arbeidsmarkt lokaal aan te pakken? Hoe realistisch is dit onderdeel van het beleid als je bijvoorbeeld bedenkt dat de arbeidsmobiliteit gestuurd wordt door factoren die buiten het lokale bereik liggen? Hoe kan gemeente bijvoorbeeld het ontbreken van een regionale economische samenwerking doorbreken? Advies: Als integraal onderdeel van lokaal beleid is het wel raadzaam te bepalen: Welke samenwerkingsverbanden zijn er nodig, welke bestaan reeds en hoe moeten die versterkt worden. Daarbij niet alleen “aansluiten op”, maar ook meer “beïnvloeden van”.	De gemeente heeft geen invloed op alle factoren die de arbeidskrapte bepalen, maar kan wel een goede match beïnvloeden door (praktijk) gerichte scholingsmogelijkheden te stimuleren, onbenut arbeidspotentieel te begeleiden naar werk, initiatieven te stimuleren die werkgevers helpen bij het vinden en behouden van personeel. Dit zijn onderwerpen die op de agenda staan in het overleg met onderwijs, bedrijven, IBN en andere stakeholders. Het versterken van de samenwerking in de regio (ook ten aanzien van economie) is een belangrijk doel voor de toekomst, waarbij we als gemeente meer gewicht in de schaal willen leggen dan we nu doen.
Vraag: Wordt bij inzet van specifieke doelgroepen en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt rekening gehouden met de positie en expertise van IBN, dit laatste ook in het licht van het nieuw te sluiten partnership tussen IBN en GM?	Ja zeker, we zijn veel in overleg met IBN met het doel de samenwerking te versterken en intensiveren. Daar is het nieuwe partnership op gericht.
In hoofdstuk 3 pag.25 wordt gesproken over de oprichting van een Werkcentrum Noord Oost Brabant, met als doel te komen tot een verbeterde arbeidsmarktstructuur. Vraag: Wat betekent dit voor budget, personele inzet en druk op de interne organisatie van GM?	Het werkcentrum Noordoost Brabant richt zich op alle werkzoekenden en op alle werkgevers, niet alleen op inwoners met een uitkering. Voor de gemeente is het werkcentrum een belangrijke partner die de arbeidsmarktinfrastructuur in de regio versterkt en onze eigen interne organisatie

Wij vinden dit een punt van aandacht, vooral in de uitvoeringsfase. ASD acht het verder van belang een fysiek loket te realiseren van een- regionaal- werkcentrum in Maashorst.	met betrekking tot re-integratie ondersteunt. Het mogelijke realiseren van een fysiek loket in Maashorst is onderwerp van onderzoek in de volgende bestuursperiode. Zie ook het eerdere antwoord hierop.
Vraag: in hoeverre stemt GM af met, leert van en speelt in op ontwikkelingen op regionaal en boven regionaal terrein, denk aan Nijmegen, Den Bosch en Eindhoven en dichterbij, Veghel en Oss?	Op ambtelijk en bestuurlijk niveau is er veel contact en afstemming met de regiogemeenten over arbeidsmarkt gerelateerde onderwerpen. Dichtbij met de IBN-gemeenten en verder weg met Den Bosch. We leren hierbij van elkaar, werken samen en nemen ideeën over. Het overleg met Nijmegen en Eindhoven is er minder.
Vraag: Wat zijn de effecten van de nadruk op recreatie en ontspanning op de arbeidsmarkt (arbeids- intensief, seizoensarbeid) en wat dat betekent voor het matchen van vraag en aanbod. Dit in het licht van het aanpakken van krapte, mismatch en het voorzien van banen voor inwoners?	Recreatie en ontspanning (o.a. horeca, detailhandel) zijn belangrijke sectoren in Maashorst en voorzien veel inwoners van (tijdelijk) werk. De krapte in die sectoren is voelbaar, net als in de rest van Nederland. Er is echter geen dominantie van deze sector, er is genoeg andere werkgelegenheid aanwezig in Maashorst.
Vraag: Meer werkgelegenheid genereren is in het beleidsstuk niet genoemd; Is dit overwogen als doel? Waarom wel of niet hierop richten?	Door als gemeente te focussen op bepaalde groeisectoren (zorg, defensie) groeit mogelijk de werkgelegenheid en de economische vitaliteit. Weinig werkgelegenheid is op het moment echter geen problematiek, er is nog steeds krapte en nog steeds groei in werkgelegenheid.
Vraag: Op welke manier heeft lokaal arbeidsmarktbeleid invloed op belangrijke sectoren als zorg (Ziekenhuis Bernhoven) en defensie (Volkel) en de bouw? Voor deze sectoren geldt dat er grote personeel krapte bestaat en zal toenemen.	De gemeente kan in samenwerking met het onderwijs en met bedrijven de match tussen vraag en aanbod in sectoren stimuleren, waaronder de zorg, defensie en bouw, door gerichte en praktijkgerichte scholing te stimuleren. Dit zijn ook sectoren die in de Human Capital Agenda (HCA)zijn aangewezen als prioritaire sectoren.
Vaststelling is dat veel werkenden die in GM wonen buiten de gemeente een baan hebben. Dit is een belangrijk deel van de arbeidsmobiliteit. Deze groep is ook onderdeel van de lokale arbeidsmarkt en als zodanig is bereikbaarheid van de gemeente onderbelicht. GM is namelijk beperkt bereikbaar met openbaar vervoer, pluspunt is wel de ligging aan de A50 die echter zwaar belast is. Naast de beperkte toegankelijkheid betreffend mobiliteit blijven ook beschikbaarheid van bedrijfskavels, woningen en oplossen van netcongestie wat onderbelicht.	In het beleidsstuk (hoofdstuk 4) wordt aangegeven dat goede mobiliteit en beschikbaarheid van bedrijfskavels, woningen en energie belangrijke voorwaarden zijn voor een goede ontwikkeling van de economie en arbeidsmarkt, en dat hier zorgen over zijn. In aanpalende beleidsterreinen (wonen, energie, economie), die zijn genoemd in het beleidsstuk (hoofdstuk 3), hebben deze onderwerpen zeker de aandacht en wordt hierop beleid ontwikkeld.

Uitgangspunt 2: Behouden van jongeren voor Maashorst

Reactie ASD	Reactie gemeente
Uit onderzoek (H. Hofstede RUG 2023) blijkt dat de helft van de jongvolwassenen de intentie heeft in de eigen regio te blijven; ze voelen zich emotioneel gebonden, maar blijven is lastig omdat de huizen te groot en te duur zijn en sociale huurwoningen schaars zijn en er te weinig nieuwbouw is. (NRC 15 juli 2025). Dit geldt ook voor Maashorst.	Dit is een ontwikkeling en problematiek die in bijna heel Nederland speelt, en niet zo makkelijk op te lossen is. Het heeft de aandacht in het woningbouwbeleid van de gemeente. We pakken dit probleem aan door woningen te bouwen en de doorstroom van ouderen naar kleinere woningen te stimuleren, zodat gezinswoningen vrijkomen.
Tel daar daarbij nog op dat vervolgonderwijs, hoger- en beroepsonderwijs vooral in de regio's Den Bosch, Eindhoven en Nijmegen te vinden zijn.	De aanwezigheid van vervolgonderwijs in de eigen gemeente is minder afhankelijk geworden van de vestiging van dit onderwijs in de gemeente. MBO en HBO zoeken partners in de hele regio om lesaanbod en werkervaring dicht bij de leefomgeving van leerlingen aan te bieden, een aan te sluiten op werkgelegenheid in de regio. Dit zien we ook in Maashorst (o.a. bij Campus Uden). De gemeente zoekt daarbij actief de samenwerking met het MBO en HBO (zie ook de strategische agenda economie-onderwijs-arbeidsmarkt in bijlage 4)
ASD vindt dat de gemeente verder ontsloten moet worden, beter openbaar vervoer gerealiseerd dient te worden, waarmee de bereikbaarheid en mobiliteit ook voor jongeren verbetert	Ontsluiting van de gemeente door goed openbaar vervoer is een belangrijk aandachtspunt van de gemeente.
Gezien de toenemende vergrijzing is inzet van jongeren breed maatschappelijk noodzakelijk. Vaak zullen dit geen mensen uit GM zijn.	De arbeidsmarkt beperkt zich niet tot jongeren in de eigen gemeente, omdat de arbeidsmarkt over gemeentegrenzen heen gaat.
Vraag: richt het beleid zich op een specifieke groep jongeren te behouden voor GM in relatie tot de lokale arbeidsmarkt of juist niet?	Er is vooralsnog geen reden om binnen de groep jongeren te focussen op een bepaalde groep. De vraag in de lokale arbeidsmarkt is divers en kan alle jongeren bedienen.

Uitgangspunt 3: Stimuleren van brede talentontwikkeling

Reactie ASD	Reactie gemeente
ASD vindt dat ingezet moet worden op permanente educatie, beroeps- en bedrijfsgericht, door stages, vakscholen en voorzieningen als Maashorst Academy en Campus Uden.	De gemeente ondersteunt initiatieven als Maashorst Academy en Campus Uden en stimuleert de aanwezigheid van andere vormen van onderwijs gericht op de lokale arbeidsmarkt. Hierover is overleg met het onderwijs.
Vraag: Hoe moet de Human Capital agenda geduid worden in relatie tot de lokale arbeidsmarkt.	In het lokaal arbeidsmarktbeleid noemen we sectoren waar we ons meer op willen richten (zorg, defensie). Deze sectoren worden in de Human Capital Agenda (HCA) genoemd als prioritaire sectoren. Ook de doelgroep die

	wordt genoemd in de HCA sluit aan op de doelgroepen waar wij ons op richten. Hetzelfde geldt voor de oplossingsrichtingen die worden genoemd in de HCA.
Vervolg- en beroepsonderwijs zijn verdwenen uit GM, gezien centralisatie (denk aan KW1 college) maar ook HBO en WO is geen infrastructuur aanwezig, deze zal ook niet terugkeren. Daarmee verkeert GM op dit gebied in een zwakke positie.	De aanwezigheid van vervolg- en beroepsonderwijs in de gemeente is minder afhankelijk geworden van de vestiging van dit onderwijs in de gemeente. MBO en HBO zoeken partners in de hele regio om lesaanbod en werkervaring dicht bij de leefomgeving van leerlingen aan te bieden, en aan te sluiten op werkgelegenheid in de regio. Dit zien we ook in Maashorst (o.a. bij Campus Uden). De gemeente zoekt daarbij actief de samenwerking met het MBO en HBO (zie ook de strategische agenda economie-onderwijs-arbeidsmarkt in bijlage 4)
GM kan extra investeren in permanente educatie, denk aan werk- en bedrijfsgericht scholing. Behalve na- en bijscholing ook aan stageplaatsen, vakscholing.	We werken samen met het vervolgonderwijs en bedrijven aan de ontwikkeling van een strategische agenda economie-onderwijs-arbeidsmarkt waarin het onderwerp van permanente educatie (een leven lang ontwikkelen) is opgenomen.
In de toeleiding en begeleiding is het van belang fysieke voorzieningen te scheppen (en te behouden) zoals, bedrijfs-verzamelgebouwen, oefen – en stagemogelijkheden te creëren.	Dit onderschrijven we en stimuleren we.
Opleiding en scholing is, gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt wenselijk op alle niveaus van LBO tot en met WO.	Een leven lang ontwikkelen (op alle niveaus) staat op de agenda van het regionale en lokale arbeidsmarktbeleid.

Uitgangspunt 4: Stimuleren van innovatie

Reactie ASD	Reactie gemeente
In algemene zin is dit speerpunt onderbelicht in relatie tot de potentie met betrekking tot de krapte op de arbeidsmarkt/ arbeidsproductiviteit en de problematiek met betrekking tot mismatch op de arbeidsmarkt en wat is de rol van de gemeente hierin.	De gemeente wil zich de komende jaren meer richten op het stimuleren van innovatie. De rol van de gemeente hierin is nog sterk in ontwikkeling. In de vervolgstap van het arbeidsmarktbeleid bespreken we met het bedrijfsleven hoe we innovatie bij de bedrijven kunnen stimuleren.
Technologische ontwikkeling is noodzaak en werkelijkheid. De snelheid ervan, mede aangedreven door AI leidt naast veel positieve zaken, ook tot verdere tweedeling op de arbeidsmarkt. Veel mensen zullen deze ontwikkeling niet kunnen bijbenen en op grotere afstand tot- de nieuwe vereisten- op de arbeidsmarkt komen staan.	De gemeente heeft binnen het re-integratiebeleid instrumenten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt naar (ander) werk te begeleiden. Kortdurende scholing kan hier onderdeel van zijn. Maar ook loonkostensubsidie kan de drempel verlagen. IBN is hierbij een belangrijk partner.

Vraag van ASD is hoe op dit vlak de verantwoordelijkheid voor deze doelgroep wordt opgepakt	
ASD adviseert actieve strategische samenwerkingen te initiëren. Denk aan Brainport, de aangrenzende stedelijke gebieden, maar ook verder gelegen onderwijsinstituten, enzovoort.	Zoals eerder aangegeven zoekt de gemeente de samenwerking met het onderwijs, waaronder het MBO en het HBO. Versterking en uitbreiding van deze samenwerking, en ook met stedelijke gebieden waaronder Brainport, is een aanbeveling in het lokaal arbeidsmarktbeleid.

Middel en Samenwerkingsverbanden

Reactie ASD	Reactie gemeente
Een middel ter overweging is ook het evalueren en optimaliseren van de huidige dienstverlening van de gemeente aan bedrijven en inwoners. Denk aan informatievoorziening, verlenen subsidies, snel verlenen en meedenken in vergunningen voor bedrijven, enzovoort.	Verbeteren van dienstverlening staat voortdurend op de agenda van de gemeente.
Vraag: kan de regierol van de gemeente verder worden toegelicht? Hoe wordt deze verworven, hoe gaat deze eruit ziet?	De rol van de gemeente is faciliterend en stimulerend op de terreinen die ze belangrijk vindt (collegeakkoord). In de vervolgfase van het arbeidsmarktbeleid zal de rol van de gemeente verder worden uitgewerkt.
Vraag: Is voor innovatie de focus op regionale samenwerking voldoende? Mogelijk is het gebied van innovatie eerder ook landelijk en daarbuiten en worden kansen gemist.	Bedrijven richten zich bij innovatie niet alleen op de regio, maar ook op nationale en internationale ontwikkelingen. De gemeente kan hierin faciliteren en ondersteunen en werkt samen met Regio Noordoost Brabant (RNOB) om innovatie verder te stimuleren. RNOB zoekt de samenwerking op met andere provinciale en landelijke partners