

Aan het algemeen bestuur,

Vitaliteit en aantrekkingskracht van de Randstad als bloeiende Europese regio nemen af. Het gevoel van veiligheid en het vertrouwen in de politiek staan niet hoog genoteerd. De economie lijdt daaronder, inclusief de koopkracht en de tevredenheid van onze bevolking.

Tegen deze achtergrond van stagnatie in de Randstad concludeert Bureau Berenschot dat krachtiger publiek leiderschap nodig is dan in de huidige gemeenschappelijke regeling van Regio Randstad gerealiseerd is. Wij trekken ons deze conclusie aan.

Het Berenschot-rapport *Stagnatie of Transitie, evaluatie van de bestuurlijke samenwerking Randstad* is het resultaat van uw besluit de randstadsamenwerking te doen evalueren. In februari 2005 is opdracht verleend tot een evaluatie van de bestuurlijke samenwerking in de Randstad en tot het doen van aanbevelingen, in het bijzonder gericht op het functioneren van de in september 2002 gesloten WGR-samenwerkingsovereenkomst 'Regio Randstad'. Het onderzoeksteam heeft het resultaat gepresenteerd in de formele en informele vergaderingen van het algemeen bestuur op 15 juni en 7 juli 2005. Daar is besloten dat het dagelijks bestuur het rapport voorzien van een advies aanbiedt aan het algemeen bestuur.

***Het rapport, dat tot stand is gekomen onder leiding van de bestuurskundigen prof.dr.ing. G.R. Teisman en prof.dr. M. van Twist, bieden wij u bij dit advies aan.***

De conclusies van de onderzoekers dwingen de deelnemers aan het samenwerkingsverband er o.i. toe de structuur, de doelen en de werkwijze in heroverweging te nemen.

De waarneming van het 'achteruitkachelen' wordt volgens de analyse van Berenschot breed gedeeld door de 'stakeholders' in de Randstad. Dat is iedereen die er woont, omdat het hun welvaart en welzijn betreft. Stagnatie en relatieve achteruitgang hebben effecten voor iedereen die belang heeft bij het economisch en maatschappelijk goed functioneren van Randstad Holland als zwaartepunt van de Nederlandse economie. Inwoners én bedrijven worden er immers mee geconfronteerd, evenals met de soms langdurige, pijnlijke en prijzige consequenties van achteruitgang.

Hoewel het onderzoeksteam maar een kleine groep bestuurders heeft geïnterviewd is algemeen bekend dat ook het internationale Nederlandse bedrijfsleven, het kabinet en veel andere onderzoeksrapporten deze analyse ondersteunen.

De belangrijkste 'shareholders' (deelnemende bestuursorganen en hun vertegenwoordigers) staan in de huidige formele structuren te ver af van het gemeenschappelijke belang. Dat belang blijkt in de praktijk daardoor te vaak ondergeschikt aan de prioriteiten op het eigen thuisfront: de dringende agenda's van stad en provincie, van de vele samenwerkingsarrangementen waaronder de stadsregio's, recentelijk de 'randstadvleugels' en vanouds de overlegcircuits met de departementen en binnen het Interprovinciaal Overleg en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten. De structuur van de gemeenschappelijke regeling die aan de samenwerking in Regio Randstad ten grondslag ligt, wordt bovendien te formalistisch en tegelijkertijd te vrijblijvend gevonden om effectief te kunnen zijn. Dat is ook onze ervaring.

Op enkele gemeenschappelijke terreinen, die de eigen agenda's overstijgen en waarvoor samenwerking dus cruciaal is, werkt de bestuurlijke versnippering en de gebrekkige regeling hierdoor improductief. Dit versterkt eerder de stagnatie in de positie van de Randstad dan dat het tot het versneld tegemoet treden en aanpakken van uitdagingen leidt.

Er is alle aanleiding tot het aanpakken van uitdagingen. Die liggen niet alleen in de economische stagnatie, maar ook in het feit dat iedereen die actief is in maatschappelijke

vernieuwing en verbetering van het investeringsklimaat daar recht op heeft. Het positieve effect van hun inspanningen wordt versterkt als zij zakelijk en persoonlijk hoopvol gestemd zijn over de toekomst van de Randstad en over de manier waarop overheden voor de ontwikkeling van onze Europese metropolitane regio goede voorwaarden weten te scheppen.

Op basis van het rapport-Berenschot hebben de vier commissarissen van de Koningin in de randstadprovincies en de burgemeesters van de vier grote steden (hierna de Holland Acht) het initiatief genomen een manifest op te stellen. Zij verklaren het daarin urgent om tot een beter bestuur voor Randstad Holland te komen. Zij bepleiten versnippering en verdeeldheid te overwinnen. 'Het kan zo niet langer'. Er moet beweging komen in de bestuurlijke organisatie.

Voor dat laatste hebben zij zich gewend tot de regering en het parlement. Zij rekenen op brede steun uit de samenleving. Zij verwachten dat, ondanks veel mislukte pogingen in het verleden (zoals bij het afwijzen van stadsprovincies), binnenkort niet alleen de noodzaak tot vernieuwing wordt onderkend, maar het kabinet ook met kans op succes actie zal ondernemen. Een onafhankelijke commissie wordt als een noodzakelijke voorbereiding gezien.

Wij ondersteunen dit initiatief van de Holland Acht en hopen dat het manifest *Slagvaardig bestuur voor Randstad Holland noodzakelijk* door velen onderschreven zal worden. Ook door u. **Het manifest bieden wij u daarom eveneens hierbij aan.**

Inmiddels wijst het rapport-Berenschot erop, dat met het veranderen van de werkwijzen niet mag worden gewacht op veranderingen in de structuur van de bestuurlijke organisatie.

Voor de noodzakelijke vernieuwing van de bestuurlijke samenwerking in Regio Randstad geeft het rapport vier strategische opties, genummerd 0, 1, 2 en 3. De door de Acht in hun manifest gekozen strategie van versnelde vernieuwing van de bestuurlijke organisatie van Randstad Holland gaat verder dan het rapport. De lijn van het manifest heet hier daarom 'Actie 8'.

Hoewel de opties 0 tot en met 3 los staan van Actie 8 wordt de te maken keuze erdoor beïnvloed. Dat het initiatief voor Actie 8 is genomen roept om een antwoord op de vraag wat er, gezien de evaluatie, tussen nu en het realiseren van Actie 8 gebeuren moet. Tijdens het streven naar Actie 8 moet dus Berenschots optie 0, 1, 2 en/of 3 worden gekozen en gerealiseerd.

**De 0-optie legt het hoofd in schoot:** de eenvoudigste stap is te stoppen met iets dat te gecompliceerd is opgezet en bestuurlijk niet levensvatbaar is gebleken. De samenwerkingsregeling kent een heldere procedure voor het beëindigen ervan. De partners kunnen als daartoe in meerderheid wordt besloten het algemeen bestuur een liquidatieplan doen opstellen waarin de financiële en personele gevolgen geregeld worden. Een spoedig besluit de 0-optie door te voeren moet nog per 1 januari 2006 geëffectueerd kunnen worden; de personele en organisatorische actie kan daarop worden gericht, ook als de besturen daarna nog in functie blijven om de liquidatie conform de regeling te voltooien.

De partners kunnen ieder hun eigen weg gaan en merken dan zelf wel dat zonder betere samenhang binnen de randstadoverheden en samenwerking met bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties de relatieve neergang van de Randstad in de concurrentie tussen Europese regio's niet te stuiten is, laat staan te keren. Er wordt dan op enig moment een nieuwe stap gezet. Net als in 2002 waarschijnlijk door de samenwerkende provincies en de grote steden, maar dan is veel tijd verloren en de kans op succes wellicht ook.

Kiezen voor de 0-optie is echter niet te rijmen met een streven naar Actie 8.

De 0-optie is evenmin een doelmatige keuze in de ogen van de eigen diensten van de provincies en grote steden. Zij hebben behoefte aan een op enige afstand staande organisatie die zij als 'eigen' ervaren en die ad hoc vernieuwende stimulansen kan geven tot samenwerking. Juist op terreinen buiten de grenzen van de eigen organisatie of het bereik van vleugels, die onderling afgestemd moeten worden en gezamenlijk aangepakt om goed getimed een duurzaam resultaat te kunnen boeken. Het bureau van Regio Randstad vervult die functie, zowel in Utrecht als in Brussel, zonder veel ophef en op een soepele manier.

**Optie 1 hoopt op het goede van boven.** Nu in de volksvertegenwoordiging is vastgelegd dat van het kabinet een visie op vernieuwing van het middenbestuur wordt verlangd moet die maar worden afgewacht. Het rijk beschikt over een scala aan opties, van 'Landsdeel Holland' tot 'Rijksdienst Randstad' of het opnieuw opwarmen van de maaltijd die sinds enige tijd de

'bestuurlijke spaghetti' wordt genoemd. Binnenlandse Zaken, kabinet en volksvertegenwoordiging zullen niet over één nacht ijs gaan. Om zo'n proces richting en snelheid te geven heeft de Holland Acht Actie 8 gelanceerd. Bij optie 1 wordt de ontwikkeling uit handen gegeven. Deze optie gaat in tegen het streven van het kabinet naar decentralisatie, maar sluit wel aan bij feitelijke centralisatietendensen. Over hoe de rijksdepartementen met de integrale opgaven op landsdeelniveau zullen omgaan hoeven weinig illusies gekoesterd te worden. Optie 1 impliceert ook het overdragen van de lopende verplichtingen van het samenwerkingsverband aan het rijk. Als dat niet realiseerbaar blijkt valt optie 1 terug naar het uitvoeren van de 0-optie.

**Optie 2 gaat uit van eigen vermogen tot eenheid:** de randstadpartners roepen zichzelf tot de orde en maken voor een beperkt aantal kernthema's bestuurlijke arrangementen met uitvoeringskracht. Naast publieke partijen in de Randstad spelen daarin ook andere op dat doel gerichte organisaties een rol. Denk aan organisatorische arrangementen voor internationale presentatie, promotie en acquisitie voor Randstad Holland, randstedelijke mobiliteitsregie, een economische ontwikkelingsmaatschappij. Voor het volbrengen van dergelijke processen moet de bestuurlijke samenwerking kracht kunnen ontwikkelen. Bij optie 2 moet daarom worden erkend dat (en afgewogen in hoeverre) optie 3 er deel van moet uitmaken. Anders loopt 2 uit op 0 en die optie kan dan beter ineens worden gekozen.

**Optie 3 is gebaseerd op de bestaande samenwerking,** die een bestuursculturele verandering ondergaat en met kleine stapjes vernieuwingen doorvoert. In de Nederlandse politiek lijken ingrijpende cultuurveranderingen nauwelijks mogelijk. Vanouds leiden alleen kleine stapjes tot een begaanbare weg. De totstandkoming van Regio Randstad in 2002 was ook zo'n stap, zij het dat die te overhaast is gezet en toch te groot is gebleken. Het idee dat een vijfokoppig dagelijks bestuur de voor de Randstad noodzakelijke bundelende kracht zou opbrengen is binnen de bestaande verhoudingen niet reëel gebleken.

Een meer strategisch samenspel kan wellicht wel worden gerealiseerd door de moeizame bestuurlijke situatie in West-Nederland, inclusief de departementale scheidslijnen en een financiële focus op te korte termijn, voorshands als startpunt te accepteren. Professor Teismans 'ondernemend publiek leiderschap' kan daarbij vorm krijgen door bestuurlijke trekkers van randstadbrede projecten en ontwikkelingen op de lange termijn (2020 en later) ook verantwoordelijkheid te laten dragen voor de samenwerking.

De samenwerking zou dan niet moeten verlopen langs de formele lijnen van de samenwerkingsovereenkomst, maar in plaats daarvan zouden de 'shareholders' een vrijere werkwijze moeten overeenkomen die op de belangrijkste onderwerpen gericht is. Zowel onderwerpen die door de samenwerkingspartners zelf behartigd worden als onderwerpen die op de nominatie staan om in een aparte bestuursvormen te worden ondergebracht. Voor de komende twee jaar zou een informele bestuurlijke invulling gekozen en vastgelegd moeten worden. Dit vereist dat de randstadpartners besluiten enkele in de regeling vastgestelde verplichtingen geen prioriteit meer te geven. Dit betreft het vergadercircuit van portefeuillehouders. In plaats daarvan zullen gerichte samenwerkingsverbanden worden aangegaan op basis van een werkprogramma dat door de deelnemers wordt vastgesteld. Daarbij kan, naar is gebleken, gerekend worden op effectieve samenwerking met provinciale en stedelijke diensten en de stadsregiokantoren.

De belangrijkste terreinen waarop een gezamenlijke aanpak van 'overstijgende' ontwikkelingen zich moet richten zijn economie en investerings- en vestigingsklimaat. Dat impliceert ook inzet voor leefkwaliteit in de Randstad, als randvoorwaarde voor aantrekkelijkheid. Dit geldt o.a. voor veiligheid, leefmilieu, onderwijs en bestuur. Kort samengevat:

- sterke en zwakke punten door de OESO-review verscherpen en operationaliseren;
- mainports en kennisintensieve clusters 'metropolitaan' concretiseren en stimuleren;
- gezamenlijke internationale promotie en wellicht bundeling internationale acquisitie;
- aantrekkingskracht culturele/sportieve randstedelijke voorzieningen en evenementen;
- aanpak van 'governance' (van stroperige bestuurlijke drukte naar doelmatig bestuur);
- pro-actieve duurzame benadering van de 'greenports' en de kust- en wateropgaven;
- randstedelijke mobiliteitsregie voor een klantvriendelijker verkeer en vervoerssysteem;
- samenhang in infrastructuur in het 'Nationaal stedelijk netwerk Randstad Holland'.

#### *Conclusie*

De Randstad wil een positie heroveren onder de top-5 vestigingsmilieus van Europa. Dit is de conclusie die wij eerder verbonden aan de *Economische Strategie Randstad* en de be-

leidsanalyse naar aanleiding van de *Randstadmonitor*. Deze conclusie wordt sterk ondersteund in het rapport-Berenschot *Stagnatie of Transitie*. Het is een kwestie van nu of nooit. Als Randstad Holland die ambitie niet heeft, daarvoor geen gerichte maatregelen treft of er niet in slaagt de doelen te realiseren, dan gaat de Randstad en daarmee Nederland een marginale rol tegemoet in Europa en de wereld. Een dergelijke ontwikkeling zou flagrant in strijd zijn met de recente reeks nota's van het rijk op de beleidsterreinen van EZ, LNV, VROM en V&W, terwijl een vergelijkbaar standpunt ook van BZK mag worden verwacht. Die nota's delen (met uitzondering van EZ) het hoge ambitieniveau voor de Randstad. Dat het rijk aan die ambitie geen of te laat concreet vervolg geeft behoort tot de mogelijkheden: het is vaker vertoond dat de werkelijkheid zich weinig aantrekt van het papier van rijksbeleidsnota's. Maar dat de oorzaak daarvan bij de Randstad zelf zou liggen zou zwaar verwijtbaar zijn.

Wij achten het daarom zeer wenselijk dat er spoedig uitzicht ontstaat op een doelmatiger bestuur in de Randstad en ondersteunen in dat kader het manifest van de Holland Acht.

Hoewel wij in onvoldoende mate tevreden zijn over de samenwerking en de bereikte resultaten tot nu toe zien wij het als contraproductief en kapitaalvernietigend om nu te kiezen voor de 0-optie of optie 1 uit het advies van Berenschot. Wij stellen voor te kiezen voor een combinatie van de opties 2 en 3 en in dat kader te streven naar een werkwijze in de randstadsamenwerking die gericht is op concrete doelen. Wij hebben deze doelen samengevat in een nieuw vast te stellen programma voor de jaren 2006-2007. Dit past binnen de letter en de geest van de regeling van het samenwerkingsverband. Voor de uitvoering ervan zal waar mogelijk een groter beroep worden gedaan op inzet van deskundigheid van de randstadpartners dan in het verleden het geval is geweest.

***Een concept van dit 'Programma' bieden wij u hierbij aan.***

In dit programma staat niets vermeld over de activiteit van Regio Randstad in Brussel. Dat komt omdat daarvoor een ander jaarlijks geactualiseerd programma geldt, de *Strategische EU-Randstadagenda*. Dit wordt niet vanuit de randstadsamenwerking aangestuurd en gefinancierd, maar rechtstreeks vanuit de vier randstadprovincies. Deze samenwerking is intensief, zowel in relatie tot de thuisbases van de 'eigen' provinciale vertegenwoordigers, als in de vorm van de rol- en taakverdeling die in Brussel afgesproken is en door een 'dedicated' vertegenwoordiger van Regio Randstad wordt gecoördineerd. Daarbij wordt overigens doelgericht samengewerkt met de vertegenwoordigers van alle andere provincies die in het Huis der Nederlandse Provincies gehuisvest zijn. Ook de vertegenwoordigers van de vier grote steden (G4) zijn momenteel gehuisvest in het Huis. Vooral in het kader van de imagovorming rond Randstad Holland moet effectievere samenwerking bereikbaar zijn.

Voor effectiever bestuur van het samenwerkingsverband is een gezamenlijke stap nodig.

Wij stellen voor dat elke deelnemende overheid uit het algemeen bestuur gedurende de komende twee jaar uit zijn midden een deelnemer aan de dagelijks bestuursvergaderingen aanwijst die tijdens deze bestuursperiode niet formeel zitting heeft in het dagelijks bestuur. Opdracht daarbij moet zijn een robuust orgaan samen te stellen waarin de trekkers van de belangrijkste randstadopgaven in de dagelijkse top van de samenwerking betrokken zijn. Dit houdt dus feitelijk een DB van 12 of 13 (zie volgende alinea) personen in, waarbij de huidige vijf DB-leden stemrecht hebben/behouden. Dit voorstel past wel in de geest van de regeling, maar er is geen strikt formele basis voor. Dit betekent dat de deelnemers aan de gemeenschappelijke regeling hiervoor op basis van consensus een besluit zullen moeten nemen.

In de bedoelde, deels informele setting is het huidige waarnemerschap van de gemeente Almere in een aantal overleggen goed te continueren. Als de ontwikkelingsopgave van Almere als een 'randstadopgave' wordt ervaren moet op die basis ook informeel aan het bestuur deelgenomen kunnen worden.

Tot het kiezen van bestuurlijke trekkers op programmaniveau kan uiteraard pas worden besloten als de kaders ervoor zijn aangegeven. Dat betekent dat besluitvorming over de evaluatie plaatsgevonden moet hebben. Daarmee is haast geboden, gelet op de kritische besluiten die in twee provincies zijn genomen. De geest daarvan leeft immers ook elders.

*Budget Regio Randstad*

Een aantal randstadoverheden heeft tijdens de bespreking van de ontwerpbegroting 2006 de wens uitgesproken het budget voor 2006 en later te verlagen. In het licht van de lopende evaluatie heeft het Algemeen Bestuur ingestemd met het destijds voorliggende voorstel. Wij zegden toe hierop terug te komen bij de bespreking van de evaluatie. Wij doen dat nu, uitgaande van ons hiervoor beschreven voorstel voor de komende jaren.

Het besproken budget voor 2006 kan, exclusief het aandeel voor kantoor Brussel en voor onvoorzien, worden onderverdeeld in een budget voor externe programmakosten (€ 390.000) en een budget voor de personeelsgebonden en functioneringskosten (€ 1.012.000). Het laatstgenoemde budget is alleen substantieel beïnvloedbaar door te schrappen in de formatie van het bureau. Exclusief de coördinatiefunctie voor kantoor Brussel gaat het daadwerkelijk om 10,6 formatieplaatsen, waarvan 5,4 directie en beleid en 5,2 ondersteunend. Het ondersteunend personeel verricht een groot deel van de taken die in het ontwerp werkprogramma cursief bovenaan staan. Het overige deel van die werkzaamheden wordt door de directie en de beleidsfunctionarissen verricht. De formatieplaatsen voor directie en beleid kunnen daarom voor ca. 2/3 worden ingezet voor de uitvoering van het werkprogramma.

De keuze om hangende de discussie over het bestuur van Randstad Holland geen wijziging te brengen in het samenwerkingsverband betekent, ook bij een zo sober mogelijke uitvoering, een besparing van hooguit enkele tienden van een formatieplaats op de daarmee verbonden werkzaamheden voor het *ondersteunende deel van de formatie*.

Het voorliggende programma vraagt in 2006 reeds meer inzet dan met de huidige *beleidsformatie* is te realiseren. Wel zullen door het zwaardere accent op economische onderwerpen werkzaamheden van het huidige personeel van aard veranderen. Volgens het ontwerp-werkprogramma zou vanaf 2007 ruimte in het werkpakket kunnen ontstaan, maar vooralsnog is dat theoretisch.

Een mogelijkheid tot besparing op personeelskosten voor Regio Randstad zou kunnen worden gevonden in het vervangen van 'eigen' personeel (in feite tegen betaling gedetacheerd vanuit Amsterdam en provincie Utrecht) door gedetacheerden zonder vergoeding. Tot op heden zijn er geen signalen dat de randstadoverheden daartoe bereid zijn. Het zou bovendien alleen een besparing op papier zijn.

Ik stel u daarom voor het personeelsbudget niet te verlagen, maar wel een vacaturestop af te kondigen. Bij het vertrek van personeelsleden zal de directie een voorstel voor de reorganisatie van het betreffende werk in het bureau aan het dagelijks bestuur voorleggen. Voor ondersteunende taken kan vervanging, eventueel gedeeltelijk, alleen aan de orde zijn als deze niet kan worden gemist of goedkoper kan worden uitbesteed. Voor taken uit het werkprogramma dient verschuiving in het werkprogramma naar latere jaren te worden overwogen. En tot slot zal in zo'n geval telkens worden nagegaan of detachering zonder vergoeding tot de mogelijkheden behoort.

Op grond van de ervaring in de afgelopen jaren kan het *programmatische budget*, na de reeds in de vastgestelde begroting 2006 doorgevoerde verlaging met per saldo ruim € 75.000, in 2006 met nog eens € 50.000 verlaagd worden. Dat betekent dan wel dat in bijzondere situaties een verzoek om extra financiering aan de deelnemende overheden zal moeten worden gedaan.

#### *Toelichting aan algemene besturen, raden en staten*

Tenslotte is aandacht nodig voor de aansluiting tussen de discussie in het algemeen bestuur en de uiteindelijke besluitvorming in raden, staten en algemene besturen. Het is de verantwoordelijkheid van de huidige leden van het algemeen bestuur om de voorstellen toe te lichten en te verdedigen in hun eigen achterban.

Het dagelijks bestuur heeft prof. Teisman gevraagd beschikbaar te zijn voor het geven van toelichting op zijn onderzoek aan raden, staten en algemene besturen van de stadsregio's. Het is aan u te bepalen of u daar gebruik van wenst te maken tijdens behandeling van de evaluatie in vergadering met uw achterban. Desgewenst kunt u daartoe contact opnemen met de secretaris.

Utrecht, 12 oktober 2005

Het dagelijks bestuur,

J. Franssen  
voorzitter

ir. E.M. Storm  
secretaris

## B E S L U I T

Het algemeen bestuur van het Samenwerkingsverband Randstad,

in vergadering bijeen op 26 oktober 2005,

gezien het rapport-Berenschot *Stagnatie of Transitie*, het manifest van de commissarissen van de Koningin in de randstadprovincies en de burgemeesters van de vier grote steden en het voorstel van het dagelijks bestuur d.d. 12 oktober 2005,

Besluit:

1. in te stemmen met het evaluatierapport van Teisman c.s. (rapport-Berenschot);
2. in te stemmen met het besluit van het dagelijks bestuur en dus te kiezen voor een combinatie van de in het rapport-Berenschot aangegeven transitieopties 2 en 3 als nieuw uitgangspunt voor het continueren van de samenwerking in de Randstad;
3. in te stemmen met het *Programma voor Randstad Holland 2006-2007* en zodoende de samenwerking te focussen op de randstedelijke onderwerpen die er voor de inwoners en de werkgelegenheid toe doen bij het vormgeven en versterken van de concurrentiepositie van Randstad Holland als metropolitane regio in Europa;
4. in te stemmen met een inhoudelijke werkwijze die op het realiseren van het programma 2006-2007 gericht is en daartoe voor het eind van het jaar een informele bestuurlijke invulling te geven, waarbij trekkers van belangrijke randstadopgaven in de dagelijkse aansturing van het samenwerkingsverband betrokken zijn en deelnemen aan de vergaderingen van het dagelijks bestuur;
5. vast te stellen dat Almere wordt verzocht de positie van waarnemer te continueren;
6. te aanvaarden dat de in de samenwerkingsregeling vastgestelde verplichting van vier portefeuillehoudersoverleggen en vier vergaderingen van het algemeen bestuur per jaar voor de duur van de jaren 2006-2007 wordt opgeschort en teruggebracht tot elk een;
7. in te stemmen met het instellen van een vacaturestop voor het bureau van Regio Randstad en met het verlagen van het budget voor externe begeleiding en projectkosten in de begroting 2006 van Regio Randstad met € 50.000;
8. het manifest *Slagvaardig bestuur voor Randstad Holland noodzakelijk* van de Holland Acht te onderschrijven;

Den Haag, 26 oktober 2005

De voorzitter,

J. Franssen

De secretaris,

ir. E.M. Storm