

## **Reactie Ctgb op de evaluatie van het Ctgb, uitgevoerd door AEF in 2022**

Op grond van de Kaderwet ZBO dient het Ctgb elke vijf jaar te worden beoordeeld wat betreft de doelmatigheid en doeltreffendheid van het functioneren. In 2022 is deze beoordeling in opdracht van het ministerie van LNV uitgevoerd door Andersson Elffers Felix (AEF), voor de periode 2016 tot en met 2020.

Het Ctgb neemt met instemming kennis van de conclusie dat het Ctgb over het geheel genomen doelmatig en doeltreffend functioneert.

Natuurlijk is er wat betreft doelmatigheid en doeltreffendheid altijd een zekere mate van verdere optimalisatie mogelijk. De omgeving en context waarin een organisatie functioneert staan immers ook nooit stil. Het is dan ook belangrijk dat een organisatie wat dat betreft kritisch en in ontwikkeling blijft. In dat kader vinden wij het belangrijk een lerende organisatie te zijn en te blijven. Of we dat daadwerkelijk zijn wordt jaarlijks extern getoetst middels een ISO audit en dit heeft recent wederom geresulteerd in behoud van het ISO-certificaat. De focus van een ISO audit ligt op de beoordeling van het kwaliteitssysteem en de sturing van de organisatie door het management. Daarnaast is voor het Ctgb de wetenschappelijk inhoudelijke en juridische kwaliteit van de toelatingsbesluiten van groot belang. Dat laten we op eigen initiatief sinds 2013 iedere 5 jaar toetsen door een zogenaamde 'Internationale Visitatiecommissie (IVC)'. En we geven opvolging aan de aanbevelingen die daaruit voortkomen. In 2023 laten we ons wederom door een IVC toetsen.

Onze uitdaging/opgave waar we bij AEF speciaal aandacht voor hebben gevraagd is het vraagstuk over het reduceren van de doorlooptijden. Een vraagstuk waar de toelatingsautoriteiten in andere lidstaten ook (al vele jaren) mee kampen. De oorzaken die hieraan ten grondslag liggen veranderen in de tijd en dat maakt het oplossen van de problematiek complex. Helder is dat de doorlooptijden gereduceerd moeten worden, dat geldt zowel voor aanvragen voor biociden als gewasbeschermingsmiddelen. Aanvragen afhandelen binnen de daarvoor gestelde wettelijke termijnen in de Europese Verordeningen zal echter niet voor alle aanvraagtypen mogelijk zijn. De bepalingen met betrekking tot doorlooptijden in de Verordeningen zijn letterlijk gedateerd. De wetgeving is meer dan 10 jaar geleden, met de kennis en inschatting van dat moment, opgesteld en in zekere zin achterhaald. Dit omdat de beoordelingskaders zich blijven ontwikkelen en datavereisten blijven toenemen, waardoor de aanvraagdossiers en de beoordeling daarvan omvangrijker en complexer zijn geworden. Daar komt bij dat bijvoorbeeld aan herbeoordelingen, met name voor werkzame stoffen en middelen voor gewasbescherming, in de praktijk vanuit EFSA en de Europese Commissie andere vereisten worden gesteld. Er wordt een herbeoordeling van het gehele dossier vereist (full assessment), terwijl de verordening uitgaat van een beoordeling die zich beperkt tot de nieuwe datavereisten en de nieuwe kaders (supplementary assessment).

Desalniettemin is de opgave duidelijk: de doorlooptijden moeten gereduceerd worden en het Ctgb zet zich hier voor in. Dit heeft de volledige aandacht van het college en het management, waarbij we ons richten op het volgende:

1. Meer sturen op het reduceren van de doorlooptijden
  - vanuit lijnmanagement op afronden taken en afgegeven uren inschattingen
  - vanuit projectmanagement in de keten
  - vanuit risk management
2. Personeel vinden, opleiden/verder ontwikkelen en binden
  - Optimaliseren werving en selectie
  - Doorgroeimogelijkheden creëren
3. Stimuleren en optimaliseren van onderlinge samenwerking en hoe we ons daarbij opstellen en gedragen.

Hieronder geven we een reactie op de aanbevelingen die in het rapport gedaan zijn, met de algemene opmerking dat de aanbevelingen voor ons herkenbaar zijn en goed aansluiten bij de reeds ingeslagen koers.

Aanbeveling AEF	Reactie Ctgb
<p><a href="#">Zorg voor inzichtelijkheid in doorlooptijden- en capaciteitsproblematiek</a></p> <p>Het primaire proces kan doelmatiger worden ingericht door een beter (cijfermatig) inzicht in het proces. We bevelen aan om informatie omtrent ontwikkelingen in doorlooptijden, onderhandenwerk en tijdsbesteding per team en/of processtap kwantitatief en kwalitatief in kaart te brengen.</p> <p><a href="#">Onderzoek maatregelen om de productiviteit te verhogen en doorlooptijden te verlagen</a></p> <p>Het Ctgb zou meer kunnen sturen op productiviteit, declarabiliteit, eigenaarschap en doorlooptijden. Dit vraagt in eerste instantie om een onderzoek te doen naar maatregelen die passend zijn binnen de bedrijfscultuur.</p>	<p>Meer (cijfermatig) inzicht – met name meer visueel vormgegeven – gaat ons nog verder helpen om beter te kunnen sturen en werkprocessen slimmer te organiseren (zoveel als mogelijk voorkomen van wachttijd/'dode processtijd'). Kortom, efficiëntieverbeteringen en meer transparantie in het hele aanvraagproces.</p> <p>Als organisatie beschikken wij reeds over heel veel sturingsinformatie, maar op een paar onderdelen is verdere ontwikkeling nodig.</p> <p>Hiervoor lopen inmiddels verschillende meerjarige trajecten, die zullen leiden tot meer, beter en transparanter inzicht in de performance van het Ctgb en een betere en efficiëntere benutting van de capaciteit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Efficiëntie verbeteringen van de operationele planning op 3 onderdelen:           <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Het concept (methode) van plannen</li> <li>2. Onderlinge samenwerking tussen planners, opdrachtgevers en opdrachtnemers (keten denken)</li> <li>3. Ondersteunend systeem inclusief rapportage wat betreft afronden taken binnen deadlines, heldere prioritering en jaarlijkse analyse van de gemiddelde bewerkingstijd per aanvraagtype.</li> </ol> </li> <li>• We zijn bezig met een actualisatie en vereenvoudiging van ons ICT landschap en organisatiebreed samenwerkingsplatform (OBSO), wat ons meer dan de huidige software gaat ondersteunen in het projectmatig werken en gemakkelijkere ontsluiting van verschillende data. Dit is een meerjarig programma. Op dit moment zijn we bezig met de laatste</li> </ul>

implementatiefase van een nieuw intranet(SharePoint), wordt gewerkt aan de definitieve inrichting van een geïntegreerd workflow proces (Case management) en vindt de eerste datamigratie van oude naar nieuwe systemen plaats. Het Datawarehouse in combinatie met een visualisatietool (PowerBI) is vrijwel gereed om als bron voor sturingsinformatie te gaan dienen, inclusief rapportages over doorlooptijden, onderhanden werk, productiviteit en urenbesteding per team. Eind 2022/begin 2023 is de migratie gereed, inclusief koppelingen tussen de verschillende systemen.

- Verdere organisatieontwikkeling

Uiteraard sturen we op productiviteit en declarabiliteit. Belangrijk in ons werk is een hoge kwaliteit van inhoudelijke beoordeling en besluitvorming. Een Internationale Visitatiecommissie oordeelde in 2013 en 2018 dat de wetenschappelijke en juridische kwaliteit van de Ctgb besluiten goed is. Het kunnen leveren van die kwaliteit vereist goed opgeleid personeel en een constante investering in het actueel houden van hun kennis. Het inwerken van nieuwe medewerkers vraagt een relatief lange tijd (gemiddeld ca. een jaar). Het opvangen van natuurlijk verloop van medewerkers plus het constant aantrekken van nieuwe medewerkers om de benodigde groei van de organisatie te realiseren heeft grote impact. Dit zijn de belangrijkste factoren die meespelen in de mate van declarabiliteit die een medewerker kan leveren en gebaseerd op jarenlange ervaring hebben we daar de balans wel in gevonden.

Wat betreft eigenaarschap zien we zeker mogelijkheden tot verbetering. Het management team is reeds manieren aan het verkennen om het samenwerken in de interne keten te versterken en verder te optimaliseren en het totale pakket aan werk in meer hapklare en overzichtelijke brokken te verdelen. Hierdoor zal ook meer helderheid komen wat betreft eigenaarschap. Recent is een paar kleine pilots uitgevoerd om die gedachtegangen verder te toetsen.

De problematiek van de doorlooptijden beperkt zich niet tot Nederland, maar is een Europees breed probleem. Het Ctgb vindt het daarom belangrijk, daarbij gesteund door de ministeries van LNV en IenW, om deze problematiek actief te blijven agenderen in Europa in de verschillende relevante gremia. Een belangrijk element is het tekort aan capaciteit bij de toelatingsautoriteiten. De Europese Commissie heeft de lidstaten opgeroepen om een kostendekkende tarievenstructuur in te richten (lees: vergelijkbaar met de Nederlandse structuur), die het mede mogelijk maakt om de capaciteit te vergroten. Ter ondersteuning heeft het Ctgb, samen met de toelatingsautoriteiten van Frankrijk en Zweden, begin dit jaar een Europese workshop 'forecasting' georganiseerd. Belangrijkste doel van de workshop was om lidstaten te helpen bij het krijgen van inzicht in de benodigde capaciteit, zodat helder wordt dat uitbreiding van capaciteit nodig is.

	<p>Dit zal in de toekomst ook leiden tot een betere werkverdeling tussen de lidstaten, wat ook belangrijk is voor kennisontwikkeling en ervaring in Europa, wat ten goede komt aan de kwaliteit van het Europese ‘peer review’ systeem. De afgelopen jaren heeft het Ctgb een onevenredig groot deel van de aanvragen op zich genomen. Het Ctgb hanteert een tijdelijke instroombeperking op enkele aanvraagtypen bij biociden en gewasbescherming (het Ctgb hanteert <i>geen</i> instroombeperking voor CMS aanvragen, aanvragen voor kleine toepassingen, aanvragen voor overgangsrecht en wederzijdse erkenningen), met de bedoeling zo bij te dragen aan het weer in balans komen van de doorlooptijden. En hopelijk draagt dit ook bij aan de genoemde noodzakelijke Europese ontwikkeling om een meer evenredige werkverdeling tussen de lidstaten te krijgen.</p>
<p><b>Ga als ministeries en Ctgb met elkaar hierover in gesprek</b>  Het is wenselijk om een gedeeld beeld te creëren met de betrokken departementen over de realiteit en de (on)mogelijkheden om de hoge werklast van het Ctgb op te lossen. We bevelen daarom aan om afspraken tussen (beleids)verantwoordelijke ministeries LNV en IenW en het Ctgb rondom doorlooptijden en capaciteitsproblematiek te maken.</p>	<p>Twee keer per jaar vindt bestuurlijk overleg plaats tussen de vier ministeries en het Ctgb, onder voorzitterschap van de eigenaar LNV. Tijdens deze overleggen worden onder andere werkplan en begroting besproken en jaarverslag en jaarrekening. Naast deze overleggen is er veelvuldig overleg tussen Ctgb en de ministeries, naar aanleiding van advies van het Ctgb aan de ministeries en om elkaar te informeren en nauw samen te werken op de verschillende onderwerpen.</p> <p>Recent is door ABDTOPConsult een evaluatie uitgevoerd van de werking van het sturingsmodel voor aan LNV gelieerde organisaties<sup>1</sup>. ABDTOPConsult concludeert dat de aansturing van het Ctgb naar tevredenheid functioneert en kan worden ontwikkeld richting het derde niveau. Het derde niveau betekent dat er geen sprake meer is van aansturing maar van partnerschap (oftewel stewardship). Dat betekent dat het Ctgb voluit betrokken wordt bij de beleidsontwikkeling en dat er heldere en zakelijke afspraken worden gemaakt over de prestaties van het Ctgb. Hier zullen we samen met LNV vorm aan geven.</p> <p>Een concrete aanleiding dient zich op korte termijn aan om met de ministeries van LNV en IenW in gesprek te gaan over strategische en beleidsmatige onderwerpen: de ontwikkeling van de Ctgb meerjarenstrategie voor de periode 2024 – 2027. De problematiek rondom doorlooptijden zal daarbij zeker onderwerp van gesprek zijn. De afspraken die we maken rondom doorlooptijden en capaciteitsproblematiek kunnen LNV en IenW vervolgens waar nodig opnemen in de Kaderbrief voor 2023.</p>
<p><b>Verken tegelijk de mogelijkheden om meer risicogebaseerd te kunnen beoordelen</b></p>	<p>Risico gebaseerd beoordelen is voortdurend een punt van aandacht binnen het Ctgb. Met de toenemende maatschappelijke druk tot 100% garantie dat iets veilig is, is het een voortdurende</p>

<sup>1</sup> Rapport: Mensen maken het model. Evaluatie van de werking van het sturingsmodel voor aan LNV gelieerde organisaties. ABDTOPConsult, februari 2022

Om de toenemende druk op het Ctgb te verlagen kan risicogebaseerde beoordelingen mogelijk een uitkomst zijn. Om dit te bewerkstelligen kan het Ctgb, samen met de beleidsverantwoordelijke ministeries, strategische beleidsdoelstellingen formuleren op zowel nationaal als Europees niveau.

uitdaging om risico gebaseerd beoordelen vorm te geven en bijvoorbeeld ook het toepassen van expert judgement. Toch denken we dat hier nog mogelijkheden liggen, met name door op ook op risico managementniveau bepaalde keuzes te maken. Het uitgangspunt hierbij is dat we vooral die werkzaamheden uitvoeren die noodzakelijk zijn om tot een kwalitatief goed besluit te komen. Risicomanagement gericht keuzes maken begint in het college en in het management team, waar regelmatig dit soort overwegingen plaatsvinden.

Een aantal voorbeelden waar wij op risico management niveau keuzes maken die van invloed zijn op de benodigde capaciteit:

- commentaar leveren op unieaanvragen waarvoor wij niet de beoordelend lidstaat zijn: we kunnen niet op alle aanvragen commentaar leveren, hiervoor hebben we selectiecriteria vastgesteld
- voor biociden die onder overgangsrecht vallen hebben we het GBO-beleid (Gedifferentieerde Beoordeling Overgangsrecht) opgesteld: voor deze aanvragen wordt daar waar relevant een beperkte beoordeling uitgevoerd. Daarnaast wordt een lage prioriteit aan verlengingsaanvragen onder overgangsrecht gegeven.
- herijking van ons beleid wat betreft aanvragen voor wederzijdse erkenning van gewasbeschermingsmiddelen: kunnen we nu een volgende stap zetten richting verdere harmonisatie?
- aanvragen voor uitbreiden van een toegelaten laagrisicomiddel met kleine toepassingen: kan dit middels een administratieve procedure of is daar een stukje risicobeoordeling voor nodig?

Dit betreft niet altijd de meest omvangrijke taken, maar juist ook al die kleinere taken – een aantal met korte deadlines – hebben grote impact op de planning en efficiëntie van werken. We zijn continu op zoek om dit meer en meer toe te passen, met behoud van kwaliteit.

In de bestuurlijk overleggen die we jaarlijks voeren met de Europese Commissie, met EFSA en met ECHA besteden we ook aandacht aan deze problematiek en de mogelijke oplossingsrichtingen. Verder worden regelmatig afspraken gemaakt over interpretatie en werkwijze van richtsnoeren met andere lidstaten, zodat de beoordeling van aanvragen consistenter en meer geharmoniseerd wordt uitgevoerd. Ook worden workshops voor de lidstaten georganiseerd om harmonisatie te bevorderen en wordt gewerkt aan diverse (nieuwe dan wel updates van) EU richtsnoeren (bv micro-organismen).

### Investeer in het vinden en binden van personeel

Het Ctgb zou kunnen onderzoeken of een grotere/meer structurele inzet op flexibele personele capaciteit mogelijkheden biedt om pieken en dalen in het werkaanbod beter op te vangen. Voor het behoud van personeel kan het Ctgb mogelijk inzetten op het creëren van interne doorgroei- en salarismogelijkheden.

Het aantrekken van nieuw personeel wordt voor het Ctgb een steeds grotere uitdaging gezien de krapte op de arbeidsmarkt. En bij de groei van de formatie moeten we de juiste balans zien te houden tussen de verschillende expertises om zo de voortgang op de aanvragen te kunnen waarborgen. Het Ctgb groeit conform het principe van 'gecontroleerde groei', waarbij we vooral goed blijven kijken wat een team en de organisatie kunnen absorberen wat betreft het inwerken van nieuwe medewerkers (waarbij het werk uiteraard ook doorgang moet vinden). Het principe van gecontroleerde groei en de krapte op de arbeidsmarkt maken dat er vooralsnog geen sprake is van overcapaciteit.

We zetten in op:

- Blijven investeren in verbreding van aanwezige kennis over meerdere medewerkers en nieuwe kennis ontwikkelen op terreinen waar innovatie plaatsvindt. Verbreding van kennis en vaardigheden biedt daarnaast mogelijkheden medewerkers flexibeler in te zetten en biedt ontwikkelkansen waarmee de organisatie hen kan blijven binden en boeien.
- Blijven investeren in goede secundaire arbeidsvoorwaarden. Ctgb staat bekend als een organisatie met goede secundaire arbeidsvoorwaarden. Recent is hier het hybride werken met ruime mogelijkheden voor een goede werk en privé balans aan toegevoegd.
- Blijven investeren in de inzet van Evaluerende Instanties en daar waar mogelijk uitbreiden.
- Meer differentiatie in de organisatie aanbrenge om zo doorgroeimogelijkheden te creëren zowel inhoudelijk als financieel.
- Door de krappe arbeidsmarkt blijft arbeidsmarktcommunicatie een belangrijk aandachtspunt; er zijn inmiddels voorbereidingen getroffen voor het opnemen van een bedrijfsvideo en de bestaande vacatureteksten zijn herschreven door een tekstbureau.
- Het inzetten van recruiters bij vacatures die moeilijk in te vullen zijn.
- Meer gaan werken met detachingscontracten (inhuur extern personeel). Dit biedt meer zekerheid voor extra capaciteit gedurende een langere aaneengesloten periode en opdrachten zijn gemakkelijker te verstrekken (inzet van Evaluerende Instanties gebeurt aan de hand van individuele opdrachten).