



## **Scorecard International Organization for Migration**

Datum	15 augustus 2017
SCORECARD	International Organization for Migration (IOM)
Opgesteld door	Directie Stabiliteit en Humanitaire Hulp
Redacteur:	Rein Dekkers Afgestemd met Min VenJ (DMB, DT&V), DSH/CU, DAF, DAM, PV Genève, ZMA Maputo, ZMA Tunis, ZMA Addis.

## Inhoudsopgave

	Inhoudsopgave .....	2
<b>1</b>	<b>Samenvatting .....</b>	<b>3</b>
1.1	Institutionele aspecten en functioneren .....	3
1.2	Beleidsrelevantie .....	3
<b>2</b>	<b>Inleiding .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Algemene achtergrond .....</b>	<b>5</b>
3.1	Doelstelling en toegevoegde waarde .....	5
3.2	Organisatie, werkwijze en activiteiten .....	5
3.3	Nederlandse rol en invloed.....	6
3.4	Financiële omvang en bijdragen .....	6
<b>4.</b>	<b>Institutionele aspecten en functioneren van de organisatie .....</b>	<b>8</b>
4.1	Strategie en verantwoording .....	8
4.2	Resultaatgerichtheid en transparantie .....	8
4.3	Partnerschappen en samenwerking .....	9
4.4	Operationeel management.....	10
4.5	Beleidsevaluatie .....	11
4.6	Human Resource Management .....	11
4.7	Financiële stabiliteit .....	11
4.8	Kostenreductie .....	12
4.9	Corruptiebestrijding .....	12
<b>5</b>	<b>Relevantie van de organisatie .....</b>	<b>14</b>
5.1	Relevantie voor Nederlandse BHOS-prioriteiten .....	14

## 1 Samenvatting

### 1.1 Institutionele aspecten en functioneren

Door haar decentrale structuur slaagt IOM erin snel en flexibel in te spelen op verzoeken tot ondersteuning van lidstaten en (humanitaire) noden van migranten. Het operationeel en financieel management van IOM(-kantoren) is goed. Gezien de verhouding tussen het operationele en het administratieve budget van de organisatie, biedt IOM duidelijke meerwaarde aan donoren. IOM heeft goede stappen gezet op het gebied van *results-based* planning en verantwoording. IOM werkt nauw samen met andere (humanitaire) organisaties en slaagt er beter dan voorheen in focus aan te brengen in haar activiteiten.

Institutionele aspecten en functioneren	Score	Verandering
Strategie en verantwoording	3	→
Resultaatgerichtheid en transparantie	3	↑
Partnerschappen	3	↑
Operationeel management	3	→
Beleidsevaluatie	3	→
Human Resource Management	3	→
Financiële stabiliteit	3	→
Kostenreductie	3	→
Corruptiebestrijding en accountability	3	→

Beoordeling: Onvoldoende = 1, Matig = 2, Voldoende = 3, Goed = 4  
 Verandering sinds 2015: Neutraal = →, Positief = ↑, Negatief = ↓

### 1.2 Beleidsrelevantie

Migratie blijft wereldwijd hoog op de politieke agenda staan. In de 'ring van instabiliteit' rond Europa gaan instabiliteit en conflict gepaard met humanitaire noodsituaties. Dit drijft niet alleen velen op de vlucht, maar leidt ook tot humanitaire crisissituaties voor migranten. Om die reden is IOM voor Nederland een belangrijke (humanitaire) partner. Daarnaast levert IOM een belangrijke bijdrage aan het ondersteunen van lidstaten op het gebied van migratiemanagement en vrijwillige terugkeer van migranten en ex-asielzoekers.

	Uitvoerend	Coördinerend	Normatief
<b>Relevantie voor de Nederlandse BHOS-prioriteiten</b>			
Veiligheid en rechtsorde	4	3	3
SRGR	3		
Gendergelijkheid	4		
Humanitaire hulp	4	4	3

Beoordeling: Onvoldoende = 1, Matig = 2, Voldoende = 3, Goed = 4

## 2 Inleiding

Scorecards worden opgesteld om het functioneren en de beleidsrelevantie van multilaterale organisaties in kaart te brengen. De Nederlandse inzet in multilaterale organisaties wordt geconcentreerd op organisaties die effectief zijn en die relevant zijn voor het Nederlandse beleid, of een sleutelrol vervullen binnen de multilaterale architectuur als "systeemorganisatie". Dit vraagt om zorgvuldige en regelmatige toetsing. Het streven is om scorecards op te stellen voor de VN Fondsen en Programma's, de Internationale Financiële Instellingen (IFI's), de voor Nederlands beleid voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking (BHOS) relevante gespecialiseerde VN-organisaties en kantoren, en de majeure wereldwijde fondsen; multilaterale organisaties waaraan Nederland een substantiële ODA-bijdrage levert. De relevantie wordt primair getoetst aan het Nederlandse beleid voor BHOS, maar de bredere betekenis van multilaterale instellingen voor andere aspecten van Nederlands beleid wordt waar relevant meegenomen.

Elke scorecard geeft een overzicht van de doelstellingen, het mandaat en de kernkwaliteiten van de betreffende internationale instelling, van de wijze waarop de organisatie is ingericht en welke activiteiten ze uitvoert, van de financiële omvang en de Nederlandse bijdragen. Op basis van een analyse van de verschillende deelaspecten wordt een appreciatie gegeven van de organisatorische effectiviteit en van de relevantie voor de Nederlandse beleidsdoelstellingen. Er wordt een appreciatie gegeven van de mate waarin organisaties voor het Nederlandse BHOS-beleid relevante resultaten behalen. Deelaspecten van effectiviteit worden beoordeeld op basis van specifieke criteria en gescoord op een vierpuntsschaal van onvoldoende, matig, voldoende en uitstekend. Daarnaast wordt aangegeven of de organisatie een positieve, een negatieve of een neutrale ontwikkeling heeft doorgemaakt sinds de scorecard 2015. Beleidsmatige relevantie en impact (resultaten) worden aangeduid met de kwalificaties relevant, beperkt relevant en niet relevant. Een samenvatting van al deze scores is te vinden in de tabellen in hoofdstuk 5.

De scorecards zijn samengesteld op basis van rapportages van de organisatie zelf, van de *Board of Auditors*, interne en externe evaluaties, beoordelingen door andere donoren en van het *Multilateral Organisations Performance Assessment Network* (MOPAN).<sup>1</sup> Daarnaast wordt om de input gevraagd van betrokken vakdepartementen, de Permanente Vertegenwoordigingen en Kiesgroepkantoren. Ook informatie van ambassades over het functioneren van landenkantoren van multilaterale instellingen zijn in de scorecard verwerkt. De scorecards worden iedere twee jaar geactualiseerd.

<sup>1</sup> Binnen MOPAN evalueert Nederland samen met 18 gelijkgezinde landen het functioneren van VN organisaties en Internationale Financiële Instellingen. Vanaf 2015 worden, per keer, in een tweejaarlijkse cyclus, ongeveer 13 organisaties doorgelicht op organisatorisch functioneren en ontwikkelingseffectiviteit.

### 3 Algemene achtergrond

#### 3.1 Doelstelling en toegevoegde waarde

De *International Organization for Migration* (IOM) is in 1951 in Brussel opgericht door 16 landen, waaronder Nederland. Deze intergouvernementele organisatie droeg in eerste instantie zorg voor de (overzeese) hervestiging van de vele ontheemden, vluchtelingen en migranten uit het naoorlogse Europa. Inmiddels is IOM uitgegroeid tot een mondiale organisatie met 166 lidstaten.

IOM richt zich op het bevorderen van waardige, ordelijke en veilige manieren van migratie. Om die reden draagt IOM o.a. bij aan migratie en ontwikkeling, het faciliteren en reguleren van migratie en de ondersteuning van migranten in humanitaire noodsituaties.

#### 3.2 Organisatie, werkwijze en activiteiten

Het hoofdkantoor van IOM is gevestigd in Genève. Aan het hoofd van IOM staat een, door de lidstaten verkozen, Directeur-Generaal (DG). In juni 2013 werd de Amerikaan William Lacy Swing voor een tweede termijn herkozen. Zijn plaatsvervanger is Laura Thompson, afkomstig uit Costa Rica.

In 2016 had IOM ruim 9.000 werknemers. Naast het hoofdkwartier in Genève heeft IOM 401 vestigingen verspreid over de hele wereld, twee administratieve centra (in Panama en Manilla) en negen regiokantoren. In Nederland heeft IOM, naast het hoofdkantoor in Den Haag, o.a. vestigingen in Amsterdam, Schiphol, Utrecht, Zwolle en Ter Apel.

De belangrijkste bestuursorganen van IOM zijn:

##### *De Raad*

De Raad, waarin alle lidstaten zijn vertegenwoordigd, geeft sturing aan de strategie en beleid van IOM, uitvoeringsaangelegenheden en bestuurszaken. De Raad komt eenmaal per jaar in een reguliere zitting bijeen in Genève en kan, indien nodig, ook in een buitengewone zitting bijeenkomen, zoals in 2016 gebeurde.

##### *Het Standing Committee on Programmes and Finances (SCPF)*

Het SCPF is opgericht in 2007. Dit orgaan bespreekt dat niet alleen budgettaire kwesties, maar ook beleidszaken. Tot oprichting van het SCPF is besloten om IOM-programma's en beleid voorafgaand aan de Raad met lidstaten te bespreken. Het SCPF komt tweemaal per jaar bijeen. Daarnaast kent IOM specifieke werkgroepen waarin lidstaten afzonderlijke onderwerpen bespreken. Zo is er een werkgroep over de IOM-VN relaties en over begrotingszaken.

##### *Activiteiten*

Wereldwijd heeft IOM een projectenportefeuille van meer dan 2.760 projecten. Daarnaast assisteert IOM overheden bij het formuleren en uitvoeren van migratiebeleid, bijvoorbeeld over klimaatverandering en migratiestromen, migratie in crisissituaties en bij de bestrijding van migrantensmokkel. IOM heeft geen goedkeuring nodig van de lidstaten voor het uitvoeren van projecten. Daardoor kan een voor IOM relevant projectvoorstel direct worden uitgevoerd als een donor middelen beschikbaar stelt. Hierdoor kan IOM snel activiteiten uitvoeren. Dat betekent tegelijk dat niet alle door IOM uitgevoerde projecten voor Nederland even relevant zijn.

### 3.3 Nederlandse rol en invloed

Er werken 62 Nederlanders bij IOM, waarvan 11 op P-niveau (beleids- en projectmedewerkers). Gemeten naar het aantal Nederlanders in de totale P-staf van IOM (in totaal ruim 1.000 functies) staat Nederland op de 24ste plaats. Hoewel IOM geen quota heeft voor de verdeling van nationaliteiten, moet worden geconcludeerd dat Nederland ondervertegenwoordigd is binnen IOM.

De Nederlandse Permanente Vertegenwoordiging bij de VN in Genève vertegenwoordigt Nederland bij IOM, daarbij waar mogelijk en nodig bijgestaan door medewerkers van Buitenlandse Zaken en/of het ministerie van Veiligheid en Justitie. Nederland participeert in de vergaderingen van het SCPF, de specifieke werkgroepen en/of thema- of landenbriefings, en aan de zittingen van de Raad.

### 3.4 Financiële omvang en bijdragen

De begroting van IOM bestaat uit twee delen: het administratief deel (bestaand uit contributies van lidstaten) en het operationeel deel (*non-core* vrijwillige bijdragen) voor projecten. IOM ontvangt – zeker in vergelijking met organisaties als de *United Nations High Commissioner for Refugees* (UNHCR) of het *International Committee of the Red Cross* (ICRC) – nog nauwelijks volledig *core* bijdragen. De afgelopen jaren bedroegen de contributies minder dan 3% van de totale begroting (zie paragraaf 3.7).

Nederland is een belangrijke donor van IOM. In 2015 financierde Nederland voor USD 28,1 mln. aan IOM-programma's. Hiermee wordt een breed scala aan activiteiten ondersteund, zoals de vrijwillige terugkeer van ex-asielzoekers uit Nederland, de inzet van diaspora voor de ontwikkeling in hun land van oorsprong, de terugkeer en re-integratie van gestrande migranten uit Libië en Marokko en dataverzameling over migratiestromen in Oost- en Noord-Afrika.

Financieel Overzicht (bedragen in USD miljoen)

Jaar	Inkomsten			Totaal	Uitgaven Totaal
	Verplichte bijdragen	Vrijwillige bijdragen			
		<i>Non-core</i>	<i>Core</i>		
2013	39	1.171	4	1.214	1.232
2014	46	1.479	8	1.487	1.465
2015	43	1.597	7	1.603	1.594

## Overzicht bijdragen en ranking grootste donoren

<i>Core bijdragen in CHF x 1000</i>			
<b>Ranking / donor</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2014</b>
1. Verenigde Staten	9.390	10.138	10.527
2. Japan	5.348	4.992	5.184
3. Duitsland	3.422	3.290	3.417
<b>13. Nederland</b>	<b>791</b>	<b>762</b>	<b>791</b>

<i>Non-core bijdragen in USD x 1000</i>					
<b>Ranking donor</b>	<b>2013</b>	<b>Ranking/donor</b>	<b>2014</b>	<b>Ranking donor</b>	<b>2015</b>
1. USA	317.320	1. USA	400.200	1. USA	419.531
2. Colombia	109.071	2. Peru	212.647	2. Peru	266.385
3. VN	92.713	3. VN	169.377	3. EU	129.615
4. EU	89.320	4. EU	134.672	4. VN	101.139
<b>12. Nederland</b>	<b>20.040</b>	<b>11. Nederland</b>	<b>23.563</b>	<b>9. Nederland</b>	<b>28.131</b>

## 4. Institutionele aspecten en functioneren van de organisatie

### 4.1 Strategie en verantwoording

Sinds 2007 richt IOM haar inzet op twaalf strategische prioriteiten, o.a. ondersteuning van grensoverschrijdende migratiesamenwerking, migratie in crisissituaties en vrijwillige terugkeer en re-integratie van ex-asielzoekers. In 2015 heeft IOM een zgn. *Migration Governance Framework* (MGF) opgesteld. Dit MGF bevat niet alleen de missie en visie van IOM, maar biedt ook het kader voor de strategieën van de regio- en landenkantoren en voor het systeem van *results based planning* en verantwoording (zie paragraaf 3.2).

Op het niveau van de organisatie als geheel heeft IOM geen *theory of change*. Wel worden op het niveau van landen en programma's verandertheorieën opgesteld.

Alle inzet van IOM in crisisgebieden gebeurt aan de hand van de zgn. *Principles Humanitarian Action*. Op operationeel niveau is daarbij het *Migration Crisis Operational Framework* leidend. Hierdoor is de bijdrage van IOM voor, tijdens en na een crisis helder gedefinieerd.

Zowel bij haar activiteiten als beleidsadvies sluit IOM nauw aan bij de context en het nationale beleid van het land in kwestie, ook omdat projectactiviteiten vaak worden geïnitieerd door het betrokken land.

In de Nederlandse optiek is IOM een betrouwbare, operationele en flexibele partner, die wereldwijd belangrijk werk doet op het gebied van migratie, ook in crisisgebieden. IOM slaagt er steeds beter in focus aan te brengen in haar activiteiten en haar toegevoegde waarde te laten zien in de internationale (humanitaire)gemeenschap.

Onderdeel	Score
Kernmandaat / Prioriteiten / Mission Creep	4
Beleidsstrategie	3
Theory of Change	2
Aansluiting Nationaal beleid / Armoedestrategie	3
Verantwoording	3
Aanspreekbaarheid voor overige belanghebbenden	3
<b>TOTAAL</b>	<b>3</b>

Verandering sinds 2015: neutraal = →

### 4.2 Resultaatgerichtheid en transparantie

IOM is een gedecentraliseerde organisatie: 97% van de IOM-werknemers werkt buiten het hoofdkantoor in Genève, waardoor de organisatie in Nederlandse optiek snel, flexibel, efficiënt, effectief en slagvaardig kan opereren. IOM heeft met een uitgebreid netwerk van omstreeks 401 veldkantoren een sterke lokale aanwezigheid. Projecten worden vaak op landenniveau ontwikkeld in samenwerking met het gastland en potentiële donoren.

IOM voert activiteiten uit op basis van haar *Results Based Management* (RBM) met een duidelijk resultatenkader. Doel ervan is dat activiteiten bijdragen aan het *Migration Governance Framework* (zie paragraaf 3.2.) en de resultaten beter kunnen worden gemonitord. Daartoe heeft IOM over de volle breedte van haar mandaat geharmoniseerde indicatoren vastgesteld en de projectcyclus in een projectenhandboek beschreven. De IOM-staf krijgt daarnaast specifieke opleidingen over operationeel management. IOM werkt daarnaast aan een geïntegreerd



managementinformatiesysteem (*Project Information and Management Application, PRIMA*), waardoor de organisatie beter over behaalde resultaten kan rapporteren.

De rapportages over IOM-programma's zijn goed (zie paragraaf 3.4). Daarnaast bevatten het IOM-jaarverslag, het financieel jaarverslag en haar internetpagina voldoende informatie.

IOM is aangesloten bij de '*Grand Bargain*'<sup>2</sup> voor hervorming van het humanitaire systeem en is sinds 1 maart 2017 lid van het *International Aid Transparency Initiative (IATI)*. Doel is dat IOM op termijn haar informatie volledig conform de IATI-standaarden publiceert.

Onderdeel	Score
RBM en RBB	4
Inzichtelijk maken resultaten	3
Inzichtelijk maken allocatie van middelen (o.a. IATI)	3
Communicatie over resultaten	3
<b>TOTAAL</b>	<b>3</b>

Verandering sinds 2015: positief = ↑

### 4.3 Partnerschappen en samenwerking

Sinds 19 september 2016 is IOM deel van het VN-systeem, als VN-gerelateerde organisatie. IOM noemt zichzelf sindsdien ook *The UN migration agency*. Nederland heeft zich ten tijde van de onderhandelingen over de toetreding van IOM tot het VN-systeem ingespannen voor waarborging van het non-normatieve, flexibele en operationele karakter van IOM. IOM speelt een belangrijk rol in de *Global Migration Group*, een overlegstructuur van 18 internationale organisaties die zich met migratie bezighouden. Daarbij zoekt IOM nadrukkelijk samenwerking met andere organisaties.

IOM werkt sinds 2012 op basis van het *Migration Crisis Operational Framework*, waarin zij haar rol bij humanitaire crises definieert. Zo is IOM betrokken bij de implementatie van de VN-clusterbenadering: met andere internationale (noodhulp)organisaties maakt IOM onderdeel uit van het *Interagency Standing Committee*. Voorts is IOM *lead agency* voor het *Camp Coordination and Camp Management Cluster* in geval van natuurrampen en betrokken bij diverse andere clusters.

IOM faciliteert dataverzameling op het gebied van migratie en vluchtelingen. Deze *Displacement Tracking Matrix* is een informatiemanagementsysteem, waarbij onderzoekers, verbonden aan IOM-missies in op grote schaal data verzamelen over vluchtelingen en migranten en wordt beschikbaar gesteld aan het *Humanitarian Data Exchange Center* van UN OCHA. Hierdoor zijn deze data beschikbaar voor hulpverleners in het veld.

Verder speelt IOM een belangrijke rol bij de totstandkoming van een *Global Compact on Migration* en de uitwerking van migratiegerelateerde onderwerpen van de '*Sustainable Development Goals*' van de VN.

<sup>2</sup> De *Grand Bargain* is een set van afspraken die door donoren en hulporganisaties is gemaakt tijdens de *World Humanitarian Summit* in 2016. Deze afspraken zijn gericht op het verbeteren van de effectiviteit en efficiëntie van humanitaire hulpverlening.

Nederland staat positief tegenover het streven van IOM nauwer met andere VN-organisaties, NGO's en de private sector samen te werken. Daarom juicht Nederland het toe dat IOM nu volwaardig deel is van het VN-systeem. Het is daarbij belangrijk blijvend aandacht te besteden aan het voorkomen van overlap tussen de activiteiten van IOM en andere (humanitaire) organisaties en om de IOM-specifieke kwaliteiten (operationeel, flexibel, niet-normatief) te behouden.

Onderdeel	Score
Partnerschappen met andere organisaties	4
Visie en rol partnerschappen	3
Aansluiting partnerschappen met andere actoren	4
Samenwerking en coördinatie overige actoren	3
<b>TOTAAL</b>	<b>3</b>

Verandering sinds 2015: positief = ↑

#### 4.4

##### **Operationeel management**

IOM kenmerkt zich door een gedecentraliseerde structuur. Hierdoor hebben de veldkantoren verhoudingsgewijs veel ruimte de strategie en de principes van de organisatie in hun land vorm te geven. De veldkantoren zijn bovendien zelf verantwoordelijk voor het behalen van resultaten van projecten en het goede beheer ervan. De kantoren functioneren in het algemeen naar tevredenheid.

Qua financieel beheer scoort IOM goed. De organisatie presenteert ieder jaar een duidelijk en nauwkeurig financieel verslag. Over het verslag wordt een externe accountantsverklaring afgegeven. In het verslag worden de overhead, de realisatie ten opzichte van het oorspronkelijk budget en ten opzichte van voorgaande jaren en de scheiding tussen contributies, *non-core* projectbijdragen en overige inkomsten (rente en *core* bijdragen) helder aangegeven.

Over het algemeen worden de inhoudelijke en financiële rapportages van IOM tijdig aangeleverd (hoewel lichte vertragingen af en toe voorkomen) en geven de rapportages een helder beeld van de besteding van de fondsen en de doelen die daarmee zijn behaald. IOM reageert tijdig en adequaat op verzoeken om aanvullende informatie.

DG Swing en minister Ploumen voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking tekenden op 13 september 2016 een MoU, waarin zij afspraken dat alle door Nederland gefinancierde activiteiten op termijn zullen plaatsvinden op basis van raamovereenkomst.

Onderdeel	Score
Delegatie van bevoegdheden	3
Projectbeheer en financieel beheer	4
Verantwoordelijkheden en bevoegdheden decentrale kantoren	4
Gebruik van lokale partners en systemen	3
<b>TOTAAL</b>	<b>3</b>

Verandering sinds 2015: neutraal = →

#### 4.5 **Beleidsvaluatie**

De evaluatiefunctie is goed ingebed in de projectcyclus van IOM. Het systeem van RBM en het geïntegreerde managementinformatiesysteem PRIMA dragen bij aan betere mogelijkheden voor evaluatie. De evaluatiefunctie binnen IOM is belegd bij het kantoor van de inspecteur-generaal. De inspecteur-generaal heeft een onafhankelijke positie bij het uitvoeren van evaluaties. Deze evaluatiefunctie omvat zowel het bevorderen van interne en externe evaluaties binnen IOM, als het zelf uitvoeren van m.n. thematische evaluaties. Een overzicht van de evaluaties is te raadplegen via de IOM-website en de rapporten kunnen bij IOM worden opgevraagd.

Onderdeel	Score
Helder vastgelegd evaluatiebeleid	3
Inrichting evaluatiefunctie	3
Onafhankelijkheid evaluatie-eenheid	3
Reikwijdte en relevantie evaluaties	3
<i>Follow up</i> aanbevelingen evaluaties	2
<b>TOTAAL</b>	<b>3</b>

Verandering sinds 2015: neutraal = →

#### 4.6 **Human Resource Management**

IOM maakt onderdeel uit van het VN-systeem. Op het gebied van HRM hanteert IOM grotendeels dezelfde regels als andere VN-organisaties, al is de IOM-staf dikwijls lager ingeschaald dan personeel op vergelijkbare functies in andere VN-organisaties. IOM heeft een roulatiesysteem voor stafleden vanaf niveau P3, waarbij plaatsingen van 3 à 5 jaar duren. IOM beschikt over een ombudsman, die als onafhankelijke partij kan optreden bij arbeidsconflicten.

De organisatie streeft naar geografische diversiteit binnen haar staf. Eind 2016 werkten medewerkers van 163 verschillende nationaliteiten bij IOM. 88% van de IOM'ers werkt op een nationaal contract; de rest is internationale (P-)staf.

IOM beschikt over een *Gender Coordination Unit*. Deze eenheid ziet toe op implementatie van het genderperspectief in alle programma's en het *human resource management* van de organisatie. Hoewel 46% van de staf vrouw is, zijn vrouwen minder goed vertegenwoordigd in de hogere rangen. IOM heeft zich tot doel gesteld hier de komende jaren verandering in te brengen. Daarnaast streeft IOM naar meer geografische diversiteit binnen haar personeelsbestand.

Onderdeel	Score
Mobiliteit	3
Kwaliteit	3
Diversiteit	3
Genderbalans	3
<b>TOTAAL</b>	<b>3</b>

Verandering sinds 2015: neutraal = →

#### 4.7 **Financiële stabiliteit**

Zoals blijkt uit paragraaf 2.4 is de verhouding tussen de administratieve en het operationele deel van het budget nog steeds scheef. Het administratieve deel van

de begroting bedraagt over het algemeen minder dan 3% van de totale begroting (2,9% in 2015) en is de afgelopen jaren in relatieve termen gedaald ten opzichte van het operationele budget. Het administratieve deel van de begroting wordt aangewend om een gedeelte van IOM's 'core structure', d.w.z. het hoofdkantoor en regionale en administratieve kantoren, te financieren.

De grote mate van afhankelijkheid van projectfinanciering en het gebrek aan core middelen vormt een risico voor de continuïteit en de ontwikkeling van de organisatie. Blijvende aandacht voor de financiële positie van IOM is daarom op zijn plaats.

De externe accountant wordt voor een periode van drie jaar benoemd door de Raad. Deze externe accountant, momenteel de nationale accountantsdienst van Ghana, beoordeelt de jaarrekeningen conform de financiële richtlijnen van IOM en de *International Public Sector Accounting Standards (IPSAS)*. Daarnaast beschikt IOM over een onafhankelijke interne accountantsdienst, die onder de inspecteur-generaal van IOM valt en verantwoording aflegt aan de DG. Deze accountant werkt op basis van een jaarplan, maar kan op eigen initiatief landen- of regiokantoren controleren.

Onderdeel	Score
Realistische begroting	3
Liquiditeitspositie en/of solvabiliteitspositie	2
Interne auditfunctie	3
Kwaliteit rapportages	3
Samenhang tussen inhoudelijke en financiële rapportages	3
<b>TOTAAL</b>	<b>3</b>

Verandering sinds 2015: neutraal = →

#### 4.8 Kostenreductie

Zoals toegelicht in paragraaf 3.2 en 3.7 wordt IOM gekenmerkt door een decentrale structuur en veel activiteiten op projectbasis. IOM slaagt er in Nederlandse optiek in kostenefficiënt te werken en programma's goed aan te laten sluiten bij de specifieke context van het land waar het programma plaatsvindt, zeker omdat 90% van de werknemers van IOM op een nationaal contract werken. Gezien de verhouding tussen administratieve en het operationele deel van het IOM-budget, geeft IOM-budget verhoudingsgewijs veel geld uit aan programma's. IOM volgt het algemene VN-beleid wat betreft salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit wordt in de vijfde commissie vastgesteld.

Onderdeel	Score
Verhouding programma-uitgaven/overhead	3
Kosteneffectiviteit programma's	4
Versobering salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden	3
<b>TOTAAL</b>	<b>3</b>

Verandering sinds 2015: neutraal = →

#### 4.9 Corruptiebestrijding

Het *Audit and Oversight Advisory Committee*, een onafhankelijk expertcomité, adviseert de DG over de effectiviteit van o.a. intern toezicht/controlen en risicomanagement. Het rapporteert jaarlijks aan het SCPF.

Het kantoor van de inspecteur-generaal van IOM is een onafhankelijk instantie voor intern toezicht en kan bijvoorbeeld optreden bij fraude en wanbeleid. Het kantoor kan daarbij een interne accountantscontrole uitvoeren, onderzoeken instellen en evaluaties uitvoeren.

Daarnaast beschikt IOM sinds 2014 over een *Ethics and Conduct Office*. Het is verantwoordelijk voor de behandeling van klachten over misdragingen en ontoelaatbaar gedrag binnen IOM (inclusief fraude, machtsmisbruik en belangenverstrengeling).

Volgens haar financiële richtlijnen is IOM verplicht fraudezaken te delen met de externe accountant, die in voorkomende gevallen lidstaten kan informeren. IOM verzorgt met enige regelmaat trainingen over fraudepreventie ten behoeve van haar personeel, inclusief leidinggevenden en werkt momenteel aan een *e-learning* training. Alle medewerkers zijn verplicht deze training te volgen.

Onderdeel	Score
Maatregelen rechtmatigheidsrisico's	3
Maatregelen doelmatigheidsrisico's	3
Anti-corruptiebeleid	3
Transparantie integriteitsschendingen	3
<b>TOTAAL</b>	<b>3</b>

Verandering sinds 2015: neutraal = →

## 5 Relevantie van de organisatie

Dit hoofdstuk behandelt de relevantie van de organisatie voor de Nederlandse BHOS-prioriteiten. Hierbij wordt een driedeling gemaakt: een organisatie is relevant voor een BHOS-thema indien van direct belang voor een beleidsonderwerp, een organisatie is beperkt relevant als hij deels of indirect van belang is voor het beleidsonderwerp of een organisatie is niet relevant als hij niet van belang is voor het beleidsonderwerp. Ten aanzien van het thema gender geldt dat een organisatie ook als relevant is aangemerkt wanneer het gender in substantiële mate toepast als dwarsdoorsnijdend thema. Het presteren van de organisatie op de relevante thema's wordt vervolgens gescoord op uitvoerende, normerende of coördinerende activiteiten op dat thema.

### 5.1 Relevantie voor Nederlandse BHOS-prioriteiten

#### Veiligheid en rechtsorde

*Relevant.* IOM speelt een belangrijke rol op het gebied van voor vrijwillige terugkeer en re-integratie van ex-asielzoekers uit Nederland en gestrande migranten in transitlanden in Noord-Afrika. Daarnaast biedt IOM gekwalificeerde migranten de mogelijkheid door middel van (tijdelijke) terugkeer naar hun herkomstland een bijdrage te leveren aan het wederopbouwproces (*Connection Diaspora for Development*).

#### Seksuele en reproductieve gezondheid en rechten

*Relevant.* Seksuele en reproductieve gezondheid is een belangrijk onderdeel van de ondersteuning van IOM op het gebied van gezondheid, o.a. in crisisgebieden. IOM-personeel werkt bijvoorbeeld in Irak, Soedan, Zuid-Soedan en Jemen aan reproductieve gezondheidszorg en ondersteunt slachtoffers van seksueel geweld. In zuidelijk Afrika maakt IOM deel uit van een consortium dat met Nederlandse steun werkt aan de bestrijding van hiv/aids en de bevordering van reproductieve gezondheidszorg. Ook is IOM een van de uitvoerders van een programma van het *Global Fund to Fight AIDS, Tuberculosis and Malaria* (GFATM) in het Midden-Oosten en Noord-Afrika.

#### Gender

*Relevant.* Met haar *Gender Equality Policy* beoogt IOM niet alleen de diversiteit binnen de eigen organisatie te verbeteren, maar ook programma's relevanter te maken voor gender en vrouwenrechten. Daartoe beschikt IOM over relevante trainingsprogramma's, waarbij ook het voorkomen van seksueel geweld en misbruik van vrouwen aan de orde komt. IOM implementeert het VN *System-wide Action Plan on Gender Equality* (SWAP). Belangrijk is dat IOM, gezien haar verantwoordelijk voor de noodopvang van vluchtelingen en ontheemden in crisisgebieden, speciaal aandacht besteedt aan veilige opvang van vrouwen en meisjes.

#### Humanitaire hulp

*Relevant.* IOM draagt bij aan noodopvang en humanitaire ondersteuning in crisissituaties, het management van opvangkampen, bescherming van minderjarige migranten en bestrijding van mensenhandel. Daarnaast draagt IOM bij aan terugkeer en herintegratie van migranten en aan de wederopbouw van fragiele staten. In het kader van de VN-clusterbenadering is IOM *lead agency* voor het *Camp Coordination and Camp Management Cluster* in geval van natuurrampen en betrokken bij het *Emergency Shelter Cluster*, het *Early Recovery Cluster*, het *Logistics Cluster*, het *Health Cluster* en het *Protection Cluster*. Dankzij haar *Migration Governance Framework* slaagt IOM er steeds beter in focus aan te brengen in haar interventies.

Voedselzekerheid

*Beperkt relevant.* IOM ondersteunt het *World Food Programme* (WFP) bij de distributie van voedsel in crisissituaties, bijvoorbeeld in Zuid-Soedan en Nigeria. Ook stelt IOM data van haar biometrische registratie en de *Displacement Tracking Matrix* (zie paragraaf 3.3) beschikbaar aan humanitaire organisaties voor de distributie van noodhulp.

Private sector ontwikkeling

*Beperkt relevant.* In het kader van vrijwillige terugkeer en re-integratie van ex-asielzoekers uit Nederland en gestrande migranten in transitlanden in Noord-Afrika wordt financiële ondersteuning geboden die vaak wordt benut voor het opzetten van bedrijvigheid, waarbij tevens in Nederland gevolgde (beroeps)opleidingen worden benut als inputcomponent.

<b>Relevantie voor de Nederlandse BHOS-prioriteiten</b>			
	<b>Uitvoerend</b>	<b>Coördinerend</b>	<b>Normatief</b>
Veiligheid en rechtsorde	4	3	3
SRGR	3		
Gendergelijkheid	4		
Humanitaire hulp	4	4	3