Belastingdienst

TOELICHTING
Social return spelregels

Versie 2.1 – 13 februari 2025

Inhoud

Inhoud 2

1. Algemene zaken 3

1.1 *Inleiding* 3

1.2 *Doelgroep van deze toelichting* 3

1.3 *De Social return verplichting* 3

1.4 *Het plan van aanpak* 4

1.5 *Het boetebeding* 4

1.6 *Uitvoering met partner(s) en/of onderaannemer(s)* 4

2. Mogelijkheden voor invulling social return 5

2.1 *Arbeidsparticipatie* 5

2.2 *Arbeidsontwikkeling* 7

2.3 *Maatschappelijke activiteit* 8

2.4 *Opdracht aan sociale werkvoorziening en/of sociale ondernemer* 8

3. Rapportage social return verplichting 8

4. Algemene verordening gegevensbescherming 8

1. Algemene zaken

1.1 Inleiding

Voor u ligt de toelichting op de handleiding Social Return zoals die wordt gehanteerd bij de Belastingdienst. De handleiding is voornamelijk bedoeld om hulp te bieden aan inkopers, contractmanagers en leveranciers om beter en makkelijker te kunnen inspelen op en invulling te geven aan het social return aspect.

1.2 Doelgroep van deze toelichting

Deze toelichting gaat wat dieper in op de handleiding door meer uitleg te kunnen geven over het onderwerp, maar ook om eenduidiger antwoord te kunnen geven op vragen van leveranciers, zowel in de inkoopperiode als na afsluiten van de overeenkomst(en)[1] en is dus bedoeld voor inkopers en contractmanagers. Voor de twee laatstgenoemden gaan wij in deze toelichting nader in op de keuzes die leveranciers hebben, de prioriteiten van die keuzes, een nadere en diepere toelichting op de vier onderwerpen uit de handleiding en de manieren waarop gecontroleerd kan worden.

1.3 De Social return verplichting

Voor elke inkoopopdracht (Aanbestedingen en/of EVO/MVO bij SAS diensten) met een geraamde waarde van meer dan € 250.000,00 exclusief btw geldt de volgende eis:

Voor deze Opdracht dient ten minste 5% van de gefactureerde omzet in de contractperiode te worden geïnvesteerd in social return.

Waarom minimaal 5% van de omzet (en bijvoorbeeld niet van de loonsom of van de opdrachtwaarde)?
Het plotten van de eis op de gefactureerde omzet is het meest eerlijk en het makkelijkst te controleren. Eerlijk, omdat de leverancier daadwerkelijk geld heeft verdiend met zijn contract en controleerbaar omdat wij slechts een uitdraai hoeven te maken van onze eigen financiële administratie. Als je de eis plot op de loonsom, dan zou je alleen maar een vergelijk kunnen maken ten aanzien van arbeidsparticipatie en niet van de andere drie mogelijkheden. Plotten wij de eis op de contractwaarde en de leverancier zet minder om dan de waarde, dan zou de leverancier naar rato teveel moeten doen aan social return.[2]

Zoals de handleiding beschrijft zijn er twee toepassingsvormen, te weten:

- De klassieke toepassing 'social return 1.0' en
- per 1 januari 2018 de nieuwe werkwijze: Maatwerk voor Mensen. Dit wordt ook wel social return 2.0 genoemd. In de nieuwe werkwijze is er meer ruimte voor maatwerk, waardoor meer sociale impact mogelijk is.

Bij de klassieke versie moet de social return verplichting vooral betrekking hebben op en een relatie hebben met het voorwerp de opdracht (dus wat je inkoopt aan goederen en/of diensten). In dit model heeft dus vooral arbeidsparticipatie impact. Bij social return 2.0 wordt afgestapt van die wettelijke eis en wordt in een wat meer vormvrij karakter gekeken naar een grotere impact door meer ruimte te bieden aan social return. Om die reden passen wij in principe alleen nog maar social return 2.0 toe.

Er zijn ook nog een aantal randvoorwaarden van algemene aard die gelden bij de social return eis. Dit zijn:

- Er moet een plan van aanpak worden opgesteld;
- De leverancier is en blijft overal verantwoordelijk voor;
- De social return verplichting moet worden uitgevoerd binnen de contractperiode.

[1] Daar waar in dit document de term "overeenkomst" wordt gebruikt wordt elke vorm van een overeenkomst bedoeld waar deze social return verplichting voor geldt. Dat kan dus onder meer een Raamovereenkomst, een Nadere Overeenkomst een Leveringsovereenkomst, et. cetera.

[2] In voorkomende gevallen kan, omwille van de proportionaliteit, bij uitzondering ervoor gekozen worden om een lager percentage te kiezen of het percentage te plotten op de loonsom. Bij inkoop zal dat dan worden opgenomen in de aanbestedingsstukken (BD of specificatie van de opdracht, danwel in de Nvl).

De eerste twee zijn vrij logisch, een plan van aanpak geeft richting aan de verplichting, houdt de projecten in het plan binnen de kaders van de spelregels en maakt het plan controleerbaar. Dat de leverancier verantwoordelijk blijft is duidelijk, maar dat geldt zeker ook voor de randvoorwaarden, zoals keuzes, voorafgaande controles (tot welke doelgroep behoort een medewerker?), rapportage (zie hoofdstuk 3) en AVG (zie hoofdstuk 4). Voor wat betreft het uitvoeren van de social return verplichting binnen de contractperiode, is het vooral van belang wat de contractmanager goed vindt. Als iemand bijvoorbeeld een opleiding start binnen de contractperiode , maar zijn of haar examen om een diploma te halen pas kan doen na de contractperiode, zou je kunnen overwegen het geheel mee te tellen voor de verplichting. Andersom: Als iemand eerder begonnen is, maar in de contractperiode zijn of haar diploma haalt, zou je kunnen beoordelen dat dit niet mee zou kunnen tellen voor de verplichting. Bij twijfel kun je altijd even sparren met de vraagbaken voor SROI. Wie dat zijn wordt op het servicepunt SROI bijgehouden.
<LINK NAAR DE URL WORDT NOG BIJGEVOEGD ALS HET SERRVICEPUNT IS INGERICHT>

1.4 Het plan van aanpak

Na definitieve gunning van de overeenkomst kan al meteen worden afgestemd op welke wijze de leverancier invulling wil gaan geven aan de social return verplichting. Streef ernaar om dit zo snel mogelijk te doen. Het blijft weliswaar te allen tijde de verplichting van de leverancier, maar wij kunnen wel helpen door het plan goed met de leverancier te bespreken en daar waar nodig hulp te bieden om bij te stellen. Uitgangspunt blijft dat er vier keuzes zijn, te weten:

1. arbeidsparticipatie;
2. arbeidsontwikkeling;
3. maatschappelijke activiteiten;
4. opdracht sociale werkvoorziening en/of sociale ondernemer.

Een combinatie van deze mogelijkheden is toegestaan.

1.5 Het boetebeding

Dit spreekt voor zich. Het deel van de verplichting dat niet is behaald kan, vermenigvuldigd met twee, worden gevorderd. Wij schrijven met recht: KAN worden gevorderd. Je zou ook af kunnen spreken dat de leverancier alsnog, door middel van een in de contractperiode geplande keuze, maar na de contractperiode uit te voeren datum, aan de verplichting gaat voldoen. Ook het boetebedrag kan worden aangepast naar rato (dus minder dan 200% van de tekortkoming). Dit is ter beoordeling aan de contractmanager.

1.6 Uitvoering met partner(s) en/of onderaannemer(s)

De social return verplichting is gekoppeld aan de overeenkomst, dus als men de goederen en/of diensten levert in samenwerking met derden, dan mogen die derden bijdragen aan het behalen van de eis, mits men maar voldoet aan de spelregels (dus binnen de contractperiode en met inachtneming van alle bijzondere eisen die gelden voor de vier keuzes).

2. Mogelijkheden voor invulling social return

Zoals geschreven kan op vier verschillende manieren invulling worden gegeven aan social return.

1. arbeidsparticipatie;
2. arbeidsontwikkeling;
3. maatschappelijke activiteiten;
4. opdracht sociale werkvoorziening en/of sociale ondernemer.

Deze keuzes kennen niet voor niets een volgorde. De meest hooggeplaatste keuze heeft de meeste sociale impact, dus probeer daar in de bespreking met de leverancier(s) dan ook op te wijzen. Hoe groter de impact, hoe beter het is. Dat zie je ook terug in de waardes die worden toegekend aan de keuzes. Arbeidsparticipatie levert de leverancier meer waarde aan de social return verplichting op dan bijvoorbeeld een maatschappelijke activiteit.

2.1 Arbeidsparticipatie

Arbeidsparticipatie is niets anders dan het (tijdelijk) in dienst nemen van mensen. Bij deze keuze hebben wij een social returnwaarde gehangen aan bepaalde doelgroepen. Dit zijn voornamelijk mensen die ofwel een afstand tot de arbeidsmarkt hebben, danwel zouden kunnen krijgen, waarbij het (tijdelijk) in dienst nemen deze afstand verkleint of arbeidsmarktkansen op termijn zal vergroten.
Er zijn dus een aantal doelgroepen benoemd met mensen die je (tijdelijk) in dienst kunt nemen. We lichten elke doelgroep straks wat nader toe. Voor de toekenning van de waardes geldt dat deze zijn vastgesteld op grond van impact (hoe groter de sociale impact, hoe hoger de waarde) en deels op de meest actuele situatie ten aanzien van marktwaarden (uurloon voor BBL of minimum jeugdloon). Het blijven waarden die wij hebben toegekend aan de doelgroepen voor social return, om te kunnen bepalen of men aan de contractuele verplichting voldoet. Het zijn dus geen wettelijk vastgestelde waarden en derhalve niet bediscussieerbaar. Wat wij absoluut niet willen is moeilijke discussies over reiskosten, salaris-bepalingen en andere aangelegenheden. Dit is wat wij hebben toegekend als social return waarde en staan vast tot nader order. Deze tabel met waardes noemt men ook wel de “Bouwblokmethode”. Er zijn meer bouwblokmethodes in omloop. Totdat er een al dan niet wettelijk één centrale bouwblokmethode wordt uitgevaardigd, heeft de Belastingdienst besloten deze eigen methodiek (de social return spelregels) te hanteren.
Er zijn wel nog wat algemene voorwaarden voor arbeidsparticipatie van toepassing:

1. *Een medewerker mag (maximaal) 104 weken na laatst verkregen uitkering worden opgevoerd. Dit geldt niet voor:*
   a. *medewerkers uit de doelgroep banenafspraak, Zij mogen altijd worden opgevoerd gedurende de looptijd van de overeenkomst;*
   b. *BBL, Stage en VSO/PRO-leerlingen. Zij mogen gedurende hun studieperiode worden opgevoerd.*
   Men mag dus alleen als arbeidsparticipant worden meegeteld als ze (a) niet langer dan twee jaar geleden een uitkering hebben ontvangen en (b) MBO studenten moeten wel daadwerkelijk op school zitten om meegeteld te mogen worden (b). De eerste eis kan gecontroleerd door een verklaring van het UWV, de tweede op basis van de POK (Praktijkovereenkomst) die de school afsluit met de leerling en het leerbedrijf.
2. *Uren van medewerkers mogen opgevoerd worden gedurende de looptijd van de overeenkomst.*
   Je mag dus alleen uren meetellen als die zijn gemaakt binnen de looptijd van de overeenkomst en ook zijn aangevangen nadat de overeenkomst werd gesloten.
3. *Een medewerker kan maar vanuit één doelgroep worden opgevoerd.*
   Dubbeltellingen worden hiermee uitgesloten. Iemand kan slechts in één doelgroep vallen. Welke doelgroep dat is, kan worden gecontroleerd op basis van een UWV-verklaring.
4. *Per week mag een medewerker maximaal 40 uur worden opgevoerd. Het in de doelgroep aangegeven uurtarief[3] is bepalend voor de contractuele waarde.*
   In de tabel is de social return waarde per uur aangegeven. Men kan dus op basis van het arbeidscontract de uren controleren en de waarde uitrekenen ten aanzien van de eis.
5. *Een medewerker kan in het kader van de invulling van een social return verplichting bij meerdere organisaties werken. In dat geval blijft het totaal van maximaal 40 uur gelden per medewerker. Per uur voert maximaal één organisatie de medewerker op.*
   Hier wordt bedoeld dat men meetelt op grond van paragraaf 1.6 (onderaanneming). De uren moeten namelijk wel kunnen worden verantwoord onder de overeenkomst.
6. *Bij opdrachten met een contractwaarde groter of gelijk aan € 500.000,- kan de social return verplichting voor maximaal 30% worden ingevuld met de inzet van leerlingen.*

Je mag dus niet meer dan 30% van de arbeidsparticipatie inzetten op leerlingen (BBL, BOL, snuffelstage en oriëntatie stage) als de contractwaarde hoger is dan € 500.000,00.

[3] Het uurtarief is leidend voor de jaar-waarde. Om de social return waarde per jaar te berekenen vermenigvuldig je het uurtarief met het aantal gewerkte (of te werken) uren per week, vermenigvuldigd met het aantal gewerkte (of te werken) weken.

Mocht het zo zijn dat de leverancier meerdere overeenkomsten heeft met een geraamde contractwaarde van meer dan € 250.000,00 exclusief btw, dan mag , in overleg met de contractmanager, worden toegestaan dat de overwaarde per medewerker kan worden ingezet op de andere overeenkomst(en).

De doelgroepen uit de arbeidsparticipatie tabel worden hieronder nader toegelicht.

Vooruitlopend op de toelichting per doelgroep wordt bij deze aangegeven dat medewerkers, die niet zijn genoemd in onderstaande doelgroepen ook niet kunnen meetellen voor de social return verplichting, simpelweg omdat ze niet zijn genoemd en er derhalve ook geen social return waarde voor is bepaald.

Doelgroepen
Participatiewet
Doelgroep banenafspraak
<1 jaar WW
>1 jaar WW
WIA/WAO
NUG (Niet-uitkeringsgerechtigde)
Statushouders
MBO BBL
MBO Stage (BOL, snuffel- of orientatiestage)
Leerling VSO/Praktijkonderwijs
Jongeren tot 27 jaar (niet behorende tot bovengenoemde categorieen)
Bonus-blokken
50+ (ongeacht de doelgroep)
Vast dienstverband binnen de projectperiode[4]

Tabel 1: Doelgroepen social return

Participatie-wet. In principe valt iedereen met een uitkering onder de participatiewet. Om die reden is o.a. de doelgroep Wajong uit het overzicht verdwenen, omdat men nu in de participatiewet is opgenomen of in het register banenafspraak. Bij het UWV wordt vastgesteld of men tot een andere doelgroep behoort op basis van registers. Derhalve is het register “medewerkers met een banenafspraak” wat meer waard dan bijvoorbeeld de participatiewet, die wat meer waarde heeft dan bijvoorbeeld de mensen die zijn geregistreerd onder de Wet werkeloosheid. Het UWV geeft de status (doelgroepindeling) af.

Doelgroep banenafspraak. De banenafspraak is een afspraak tussen het kabinet en werkgevers om te zorgen voor extra banen voor mensen met een ziekte of handicap. Deze afspraak is gemaakt zodat iemand die niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen, met ondersteuning bij een gewone werkgever aan het werk kan. Deze mensen zijn opgenomen in een register. Het UWV geeft de status (doelgroepindeling) af.

WW (Werkeloosheidswet): “Gewone” werkzoekenden zonder baan die een WW uitkering ontvangen. Het behoeft geen uitleg dat langdurig werkelozen (> 1 jaar) meer sociale impact en derhalve een hogere social return waarde dan mensen die korter dan een jaar werkeloos zijn. Het UWV geeft de status (doelgroepindeling) af.

WIA/WAO: Mensen die een WIA-uitkering (wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) of een WAO-uitkering (Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering) ontvangen. Dit zijn mensen die geheel of gedeeltelijk zijn afgekeurd. Deze mensen staan als zodanig geregistreerd bij het UWV. Het UWV geeft de status (doelgroepindeling) af.

[4] De social returnwaarde van de eerste zeven (7) genoemde doelgroepen telt nog twee (2) jaren vanaf de datum van inwerking treding van het vast dienstverband mee, met uitzondering van de doelgroep “banenafspraak”. Voor die doelgroep telt de social returnwaarde nog door gedurende de gehele verdere looptijd van de overeenkomst na de datum van inwerking treding van het vast dienstverband.

NUG: Een persoon jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd, die als werkloze werkzoekende staat geregistreerd bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) en die geen recht heeft op een uitkering of arbeidsondersteuning op grond van de Participatiewet of de Werkloosheidswet, de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen, de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen, de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Toeslagenwet, de Tijdelijke wet beperking inkomensgevolgen arbeidsongeschiktheidscriteria, de Algemene nabestaandenwet dan wel op grond van een regeling, die met deze wetten naar aard en strekking overeenstemt. Het UWV geeft de status (doelgroepindeling) af.

Statushouders: Een vluchteling/asielzoeker met een voorlopige of een voorwaardelijke verblijfsvergunning. De IND geeft de verblijfsvergunning af.

MBO BBL: Beroeps Begeleidende Leerweg. Een MBO student die werkt en af en toe naar school gaat. Hij of zij volgt een beroepsopleiding waarbij het vak vooral in de praktijk wordt aangeleerd. De student, de school en het leerbedrijf sluiten gedrieën een POK (Praktijkovereenkomst) af. In deze POK zijn het aantal contracturen opgenomen. Let op! De leverancier moet zich inschrijven als leerbedrijf bij SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en het Bedrijfsleven) om in staat te kunnen zijn om studenten in dienst te kunnen nemen.

Stagiairs: Vergelijkbaar met BBL. Bij BOL (Beroeps Opleidende Leerweg) zit de student nog “gewoon” op school en zal meestal een dag per week stage lopen bij het leerbedrijf. Bij snuffel- en oriëntatiestages worden door de school vaak aparte stage- of praktijkopdrachten meegegeven aan het leerbedrijf. Laatstgenoemden zijn wat meer ad hoc dan BOL. De student, de school en het leerbedrijf sluiten gedrieën een POK (Praktijkovereenkomst) af Let op! De leverancier moet zich inschrijven als leerbedrijf bij SBB om in staat te kunnen zijn om stagiairs in dienst te kunnen nemen.

Leerling VSO/Praktijkonderwijs: Vergelijkbaar met BBL of stagiairs. Het gaat hier om studenten uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs en/of het Praktijk Onderwijs. Dit zijn dikwijls studenten die een beetje meer aandacht nodig hebben dan een reguliere student uit het MBO. De student, de school en het leerbedrijf sluiten gedrieën een POK (Praktijkovereenkomst) af Let op! De leverancier moet zich inschrijven als leerbedrijf bij SBB om in staat te kunnen zijn om studenten in dienst te kunnen nemen.

Jongeren tot 27 jaar (niet behorende tot bovengenoemde categorieën): (Middelbare) schoolverlaters die (nog) geen 27 jaar zijn en (nog) geen uitkering krijgen, maar wel op zoek zijn naar een baan. Bij het UWV kan worden nagegaan of zij niet in een genoemde categorie zijn opgenomen.

<u>De bonusblokken:</u>
Er kan door de leverancier extra social return waarde worden “verdiend” als de leverancier een 50 plusser (tijdelijk) in dienst neemt of iemand die tijdelijk in dienst is een vast dienstverband aanbiedt. Uiteraard moeten deze personen wel tot één van de doelgroepen behoren.

2.2 Arbeidsontwikkeling

Als de social return verplichting niet (geheel) kan worden ingevuld door middel van arbeidsparticipatie, is er ook de mogelijkheid van arbeidsontwikkeling. Hierbij investeert de leverancier in een medewerker op basis van (aantoonbare en algemeen erkende) scholing. De kwaliteit van de medewerker wordt hiermee vergroot en daarmee ook de waarde op de arbeidsmarkt en dus ook diens arbeidsmarktkansen.

Er zijn bij arbeidsontwikkeling drie voorwaarden waaraan moet worden voldaan:

1. *met een erkend diploma of certificaat kan worden aangetoond dat werknemer een ontwikkelstap heeft gemaakt;*
   Er moet een algemeen erkend diploma of certificaat worden behaald.
2. *een factuur van de gemaakte opleidingskosten kan worden overlegd, exclusief btw, reis- en verblijfkosten;*
   De social return waarde moet kunnen worden vastgesteld.
3. *het om een werknemer die binnen de doelgroepen van social return valt gaat.*
   De medewerker moet binnen één van de doelgroepen van social return vallen (zie vorige paragraaf).

Indien de scholing/training plaatsvindt in combinatie met werk in dienstverband, dan geldt deze keuzemogelijkheid als bonusregeling, maar het kan ook als op zichzelf staande keuze worden ingezet.

De arbeidsontwikkeling moet hebben plaatsgevonden binnen de contractperiode, liefst qua aanvang en afronding en aantoonbaar kunnen worden gemaakt. Afwijking hiervan kan in overleg met de contractmanager worden ingevuld en gewaardeerd. Zoals eerder aangegeven, is dit wat lastig als het behalen van een diploma of certificaat gepland is na de contractperiode. Je zou dan wat coulanter kunnen omgaan met dit gegeven en kunnen overwegen dit alsnog mee te laten tellen om te kunnen voldoen aan de verplichting.

2.3 Maatschappelijke activiteit

Als de social return verplichting niet (geheel) kan worden ingevuld door middel van arbeidsparticipatie en/of arbeidsontwikkeling, is er ook de mogelijkheid van maatschappelijke activiteiten. Hierbij investeert de leverancier in de branche of sector op basis van praktijkgerichte scholing. De kwaliteit van de medewerker wordt hiermee ook enigszins vergroot en daarmee ook de waarde op de arbeidsmarkt en dus ook diens arbeidsmarktkansen.

De leverancier neemt de activiteiten op in zijn plan van aanpak. De contractmanager beoordeelt of de activiteit past in het licht van social return. De maatschappelijke activiteit moet zijn gericht op het verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt of vergroten van arbeidsmarktkansen voor bij voorkeur maar niet uitsluitend mensen uit de doelgroep. Neem bij twijfel of de in het plan opgenomen maatschappelijke activiteit aansluit op het doel contact op met de vraagbaken voor social return. Wie dat zijn wordt op het servicepunt SROI bijgehouden.
<LINK NAAR DE URL WORDT NOG BIJGEVOEGD ALS HET SERRVICEPUNT IS INGERICHT>

2.4 Opdracht aan sociale werkvoorziening en/of sociale ondernemer

Als laatste mogelijkheid om bij te dragen aan het voldoen aan de social return verplichting kan een leverancier, in overleg met de contractmanager, een inkoopopdracht plaatsen.
De inkoopopdracht moet worden geplaatst bij een bedrijf voor sociale werkvoorziening of bij een sociaal ondernemer.

Om als sociaal ondernemer erkend te worden, moet de onderneming:
Een certificaat PSO 30+ overleggen of een gelijkwaardige accountantsverklaring waaruit blijkt dat minstens 30% van de werknemers mensen zijn met een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook moet deze onderneming voor tenminste 50% van de totale inkomsten genereren uit de verkoop van producten en diensten. Het factuurbedrag, exclusief btw geldt als social return waarde.

3. Rapportage social return verplichting

Maak goede (contractuele) afspraken met de leverancier over de wijze waarop hij of zij aan jou rapporteert over de voortgang van de te behalen doelstelling. Op dit moment heeft de Belastingdienst (nog) geen centraal rapportage model of rapportagetool. Er wordt wel gewerkt aan het gebruik van een tool als Wizzr of anderszins, maar er is nog niets geregeld. Zorg dus voor tussentijdse afstemmingsmomenten. Het behalen van de doelstelling is pas relevant aan het einde van de contractperiode, maar zie erop toe dat men wel op tijd begint met het inrichten ervan. Hoe later de leverancier er aan begint, hoe lastiger het is om de doelstelling te halen.

4. Algemene verordening gegevensbescherming

De leverancier is verplicht tot naleving van de AVG. Neem dus geen stukken aan met daarin persoonsgegevens, maar stem af dat jij als contractmanager in staat wilt worden gesteld om de rapportage op juistheid te kunnen controleren. Spreek dus een controledatum af, voer de controle uit (bij voorkeur bij de leverancier op kantoor) en geef van tevoren aan welke gegevens jij wilt inzien.