De Witte Mol
Waar bijzonder gewoon is!

Witte Mol Contact

bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Kwartaalmagazine • jaargang 28 • afgiftekantoor 2400 Mol 1 • Erk. Nr. P708136 • v.u. An Konings, Galbergen 21 2400 Mol



2

Inhoud

03
Voorwoord

04
Samen groeien in zelfsturing

08
Infographic: zorggebruikers

09
Een gesprek met vrijwilliger Marcel, onze steun bij uitdagende bouwprojecten



10
Een nieuwe thuis, een nieuw leven

12
Infographic: Medewerkers

14
Fotopagina

16
Een terugblik op de feesten ...

18
Ons directieteam binnen een nieuwe structuur

19
Infographic: Stagiaires

20
Nieuwbouwproject Glasparel, stand van zaken



21
Infographic: Vrijwilligers & Sociale media

22
Het Huis – een Thuis

24
Infographic: Coaching

25
Financieel jaarverslag

Stijn VZW

STIJN VZW • KEMPISCHE STEENWEG 555, 3500 HASSELT
BE 0439.452.461
RPR ONDERNEMINGSRECHTBANK ANTWERPEN, AFDELING HASSELT
WWW.STIJN.BE – INFO@STIJN.BE

VERGUND DOOR HET VAPH

Colofon

Redactie/Eindredactie:
Lies Houben
Christel Aerts
Carine Lijen
Fons Wouters
An Konings

Journalisten:
Liesbeth Gellens

Voorwoord



Beste lezer,

Graag nemen we je in dit magazine mee doorheen het jaar 2025. Voor je ligt niet alleen een nieuwe editie van ons kwartaalmagazine, maar ook ons jaarverslag. We gaven het de titel “De Witte Mol bouwt aan morgen” – en dat is geen toeval.

Zoals je zal lezen, wordt er gebouwd. Letterlijk én figuurlijk. Met stenen bouwen we aan duurzame en comfortabele woningen, zodat onze zorggebruikers zich echt thuis kunnen voelen.

Maar we bouwen ook zonder stenen: aan onze organisatie, aan processen en structuren, en vooral aan een cultuur waarin zorggebruikers zichzelf kunnen zijn en medewerkers zich ondersteund voelen. Een plek waar autonomie, competentie en verbinding centraal staan. We bouwen dus ook aan geluk – mét en voor elkaar.

Vandaag zetten we een eerste grote stap in ons bouwverhaal. De renovatie van het hoofdgebouw is gestart. Dat begint met een stevige uitdaging: alles leegmaken. Mensen verhuisden, samen met heel wat materiaal (al werd dat na een grondige opruimactie gelukkig wat minder…). Wat daarbij vooral opviel? De enorme inzet, energie en flexibiliteit van iedereen. De verhuis verliep vlot, niet in het minst dankzij ons technisch team en Anja Van Gompel die hen lustig van de nodige verhuistaken bleef voorzien.

Tijdens zo’n verhuis kom je soms onverwachte schatten tegen. Zo vond ik een doos met krantenknipsels uit de beginjaren van De Witte Mol. Die nostalgische knipsels lieten me achter met een warm en trots gevoel. Wat hebben we samen al veel gerealiseerd. Wat hebben we gedurfd en opgebouwd, in grote en kleine stappen. En wat was het plezant!

Lieve lezer, ik ben er rotsvast van overtuigd dat er nog veel mooie verhalen over De Witte Mol geschreven zullen worden. Ik kijk er alvast naar uit.

Veel leesplezier,

An Konings
Directeur De Witte Mol

Vormgeving & Beeld:
Stef Vranken

Eigen artikels zijn altijd welkom. Elk artikel moet naam en contactgegevens van de auteur bevatten. Op vraag kunnen artikels anoniem gepubliceerd worden.

Redactieadres:
Witte Mol Contact,
Galbergen 21, 2400 Mol
journalist.wittemol@stijn.be

Samen groeien in zelfsturing

Een verhaal van zoeken, leren en blijven bouwen



Sinds 2020 werkt De Witte Mol als een zelfsturende organisatie. Dat betekent dat medewerkers veel ruimte krijgen om hun werk zelf te organiseren en beslissingen te nemen dicht bij de zorggebruiker.

Die keuze kwam er niet plots. Ze groeide vanuit veranderingen in de sector, nieuwe verwachtingen van zorggebruikers en een duidelijke vraag van medewerkers zelf. Vandaag, meer dan zes jaar later, kunnen we zeggen dat we al een hele weg hebben afgelegd. Tegelijk weten we ook dat we nog volop onderweg zijn.

Zelfsturing is geen eindpunt dat je bereikt, maar een manier van werken waarin je blijft groeien en bijsturen. En ondanks de uitdagingen blijven we ervan overtuigd dat dit de juiste richting is. Want wanneer zelfsturing goed werkt, zorgt ze voor meer werkplezier, meer betrokkenheid en vooral voor betere zorg voor onze zorggebruikers.

DE WITTE MOL BOUWT AAN MORGEN

JAARVERSLAG 2025

Een bewuste keuze voor verandering

De overstap naar zelfsturing vond zijn oorsprong in de invoering van de persoonsvolgende financiering binnen de VAPH-sector. Sinds 2018 krijgen cliënten meer mogelijkheden om zelf keuzes te maken wat betreft hun zorgaanbod. Dat zorgde ervoor dat organisaties flexibeler moesten worden en sneller moesten kunnen inspelen op individuele vragen.

Tegelijk leefde bij medewerkers de behoefte om meer grip te krijgen op hun eigen werk. Ze wilden dichter bij de kern van hun job kunnen beslissen en minder afhankelijk zijn van lange procedures of goedkeuringsniveaus.

Zelfsturing bracht die twee werelden samen. Het uitgangspunt werd eenvoudig, maar krachtig: beslissingen worden genomen waar ze het meest betekenis hebben, namelijk zo dicht mogelijk bij de zorggebruiker.

In de praktijk betekent dit dat medewerkers meer verantwoordelijkheid dragen, maar ook meer vertrouwen krijgen. Ze organiseren hun werk op een manier die het best aansluit bij de noden van de zorggebruikers en de realiteit van hun team.

Wat zelfsturing wel en niet is

Zelfsturing wordt soms verkeerd begrepen. Het idee leeft wel eens dat iedereen volledig vrij is om te doen wat hij wil. Maar zo werkt het niet.

Zelfsturing betekent niet dat er geen afspraken zijn, of dat iedereen zijn eigen koers vaart. Integendeel, het vraagt net veel afstemming, verantwoordelijkheid en betrokkenheid. Medewerkers krijgen ruimte, maar die ruimte gaat altijd samen met de opdracht om kwaliteitsvolle zorg te bieden en samen te werken met anderen.

Binnen De Witte Mol betekent dit dat medewerkers zelf bepalen hoe ze hun werk organiseren, maar dat ze dat doen binnen een gedeeld kader en met een gezamenlijk doel voor ogen. Het gaat dus niet om vrijheid zonder grenzen, maar om autonomie in verbinding met anderen.

Een gedeelde richting als houvast

Om zelfsturing mogelijk te maken, is het belangrijk dat iedereen weet waar de organisatie voor staat. Daarom hebben we sterk ingezet op een duidelijke missie en visie.

We hebben samen stilgestaan bij vragen die de kern raken van ons bestaan: waar staan we voor, wat maakt ons uniek en welke plek willen we zijn voor zorggebruikers en medewerkers?



Daaruit groeide een missie, visie en een kompas dat ons vandaag nog steeds richting geeft. In het midden staan de zorggebruikers. Zij vormen het hart van alles wat we doen en blijven altijd het vertrekpunt van onze beslissingen.

Rond dat centrum bevinden zich acht leidende principes. Ze geven richting aan hoe we samenwerken en omgaan met elkaar. Ze nodigen uit tot vertrouwen, respect en het zoeken naar geluk, niet alleen in grote verwezenlijkingen maar ook in kleine momenten van elke dag.

Dat kompas helpt ons om coherent te blijven, ook wanneer teams zelfstandig werken en beslissingen nemen. Het zorgt ervoor dat we verbonden blijven in dezelfde visie, ook al kiezen we soms verschillende wegen om daar te raken.

Vrijheid binnen duidelijke grenzen

Een belangrijke les uit de voorbije jaren is dat vrijheid alleen werkt als er ook duidelijkheid is. In het begin werd zelfsturing soms geïnterpreteerd als volledige autonomie zonder beperkingen. Dat zorgde af en toe voor verwarring of onzekerheid.

Gaandeweg hebben we geleerd dat duidelijke kaders net nodig zijn om vrijheid mogelijk te maken. Zonder kaders wordt het moeilijk om

richting te houden, en dreigt iedereen een eigen invulling te geven die niet altijd aansluit bij het geheel.

We gebruiken hiervoor nogal eens het beeld van een weide. Wanneer er geen omheining is, is het niet duidelijk tot waar je kan gaan. Maar wanneer de grenzen helder zijn, ontstaat er ruimte om die weide ten volle te benutten.

Kaders bestaan uit afspraken, procedures en soms ook wettelijke regels. Ze geven aan wat belangrijk is en wat er verwacht wordt. Tegelijk proberen we ze zo eenvoudig en toegankelijk mogelijk te houden, zodat ze ondersteunen in plaats van beperken.

Vandaag blijven we hierin groeien. We zoeken voortdurend naar een evenwicht tussen duidelijkheid en flexibiliteit, zodat medewerkers zich ondersteund voelen in het opnemen van hun verantwoordelijkheid.

Samenwerken als fundament van goede zorg

Zelfsturing betekent niet dat je alleen staat. Integendeel, goede zorg ontstaat altijd in samenwerking.

Binnen De Witte Mol werken verschillende disciplines samen rond de zorggebruiker. Iedereen brengt zijn eigen expertise mee en draagt vanuit





die kennis bij aan het geheel. Die diversiteit zorgt ervoor dat we zorg kunnen bieden die rijk en afgestemd is op de noden van elke persoon.

Toch is samenwerken niet altijd vanzelfsprekend. Het vraagt dat mensen naar elkaar luisteren en elkaar vertrouwen. Soms betekent het ook dat je je eigen visie even opzij zet en openstaat voor een ander perspectief.

Dat kan uitdagend zijn, zeker wanneer iedereen het beste wil voor de zorggebruiker. Maar net door die verschillende invalshoeken samen te brengen, ontstaat er een vollediger beeld en een sterkere aanpak.

Het vraagt ook dat mensen hun rol durven opnemen. Wie expertise heeft, moet die ook durven inzetten en verantwoordelijkheid nemen. Tegelijk vraagt het van anderen om dat mandaat te respecteren en te erkennen.

Wanneer die balans gevonden wordt, groeit niet alleen de samenwerking, maar ook de kwaliteit van de zorg.

Leidinggeven op een andere manier

In een zelfsturende organisatie verandert ook de rol van leidinggevenden. Ze staan minder in het dagelijkse organiseren van het werk, maar blijven wel essentieel.

Hun focus verschuift naar het creëren van voorwaarden waarbinnen teams goed kunnen functioneren. Ze bewaken de richting, ondersteunen waar nodig en grijpen in wanneer resultaten achterblijven of wanneer afspraken niet nageleefd worden.

Belangrijk is dat ze niet sturen op hoe medewerkers hun werk doen, maar op wat er bereikt moet worden. Die manier van werken vraagt vertrouwen, maar ook duidelijkheid.

We spreken in dat verband over dienend leiderschap. Leidinggevenden staan in dienst van de organisatie en de medewerkers. Ze geloven in de talenten van mensen en ondersteunen hen om die verder te ontwikkelen.

Dat betekent niet dat ze alles loslaten. Integendeel, net door helder te zijn over verwachtingen en grenzen, helpen ze teams om sterker te worden.

Teams tekenen hun eigen koers uit

Binnen De Witte Mol krijgt elk team de kans én opdracht om stil te staan bij zijn eigen werking via de opmaak van een teamwegwijzer. Dat is een moment waarop teams bewust nadenken over hun doelen en hun bijdrage aan de organisatie.

Ze kijken naar wat ze willen bereiken, hoe ze hun werk organiseren en wie welke rol opneemt. Daarbij wordt rekening gehouden met talenten, interesses en noden binnen het team.

Dit proces maakt teams sterker. Het zorgt voor duidelijkheid en voor een grotere betrokkenheid bij wat er gebeurt. Medewerkers weten beter wat er van hen verwacht wordt en hoe ze kunnen bijdragen.

We zien dat teams hierin mooie stappen zetten. Ze nemen meer initiatief, werken gerichter samen en slagen er beter in om verantwoordelijkheid te verdelen. Tegelijk blijven er ook uitdagingen, zoals het opnemen van rollen of het sturen op resultaten.



Dat is normaal. Zelfsturing is een leerproces dat tijd vraagt.

Met vallen en opstaan

Het traject dat we afleggen is niet altijd eenvoudig. Er zijn momenten waarop we moeten zoeken, twijfelen en bijsturen.

Soms is er onduidelijkheid, soms ook weerstand of frustratie. Veranderen vraagt immers veel van mensen. Niet iedereen voelt zich meteen comfortabel bij extra verantwoordelijkheid of nieuwe verwachtingen.

Maar door in gesprek te blijven en ruimte te maken voor feedback, zijn we blijven groeien. We hebben geleerd dat fouten maken erbij hoort en dat elke stap, hoe klein ook, bijdraagt aan het geheel.

“Beslissingen worden genomen waar ze het meest betekenis hebben, namelijk zo dicht mogelijk bij de zorggebruiker.”

Blijven bouwen aan de toekomst

Vandaag staan we sterker dan ooit in onze overtuiging dat zelfsturing werkt. Niet omdat alles perfect loopt, maar omdat we zien wat het kan opleveren.

We blijven bouwen aan een organisatie waarin medewerkers autonomie ervaren en hun talenten kunnen inzetten. Een plek waar samenwerking centraal staat en waar ruimte is om te leren en te groeien.

En bovenal blijven we ons richten op wat echt belangrijk is: het bieden van goede, warme en kwaliteitsvolle zorg aan onze zorggebruikers. We doen dit niet alleen, maar samen. Met collega’s, zorggebruikers en met iedereen die betrokken is bij onze werking.

En precies daarin ligt onze grootste kracht.

Aantal zorggebruikers in 2024 & 2025

op 31/12/2025

Cijfers 2024

wonen



105 met voucher | 2 NAH budgetten | 1 met eigen middelen

Totaal in wonen
108

Dagopvang MFC*



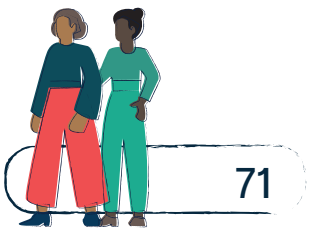
13

Dagopvang PVB*



9

RTH*



71

Cijfers 2025

wonen



104 met voucher | 4 NAH budgetten | 2 met eigen middelen

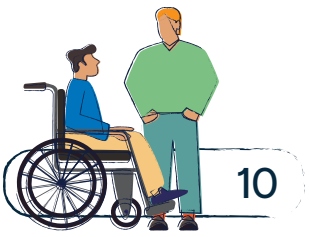
Totaal in wonen
110

Dagopvang MFC*



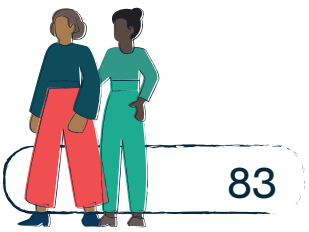
13

Dagopvang PVB*



10

RTH*



83

* MFC = Multi Functioneel Centrum

* PVB = PersoonsVolgend BudgetRTH = Rechtstreeks Toegankelijke Hulp

Een gesprek met vrijwilliger Marcel, onze steun bij uitdagende bouwprojecten.



Wie de voorbije jaren één van onze bouwwerven bezocht, heeft hem vast al eens gezien: Marcel. Rustig, vriendelijk, alert aanwezig. Hij is een van die vrijwilligers die je misschien niet meteen opmerkt, maar die wél een wereld van verschil maakt.

Hoe ben je eigenlijk in dit vrijwilligerswerk gerold?

Marcel: “Ik heb heel mijn leven in de bouw gewerkt. En ik ben de papa van An Konings, dus ik kreeg van dichtbij mee welke uitdagingen er bij bouwprojecten komen kijken. Op een werf loopt er al eens iets mis, dat hoort erbij. Dan is het fijn als er iemand rondloopt die vanuit ervaring kan meekijken. Ik ben met pensioen en dit houdt me bezig. Ik geniet van het contact met de werkmannen en het technisch team. Door de vele bouwwerken konden ze wel wat extra steun gebruiken, en dat doe ik graag.”

Wat doe je precies op de werven?

Marcel: “Door mijn achtergrond zie ik dingen die anderen misschien minder snel opmerken,” legt hij uit. “Mensen uit de zorg hebben een andere kijk, en dat is logisch. Ik loop rond, observeer, probeer alert te zijn. Soms zit ik achter de computer om dingen uit te tekenen. Het is een beetje een hobby geworden. Het begon bij de bouw van de Vennestraat en later blok 5. Ik doe het gewoon graag. Het brengt me weer in contact met mijn oude professionele leven. Het voelt goed om me nuttig te maken. Ik hoef niet op de voorgrond te staan, ik ben liever de stille steun op de achtergrond.”

Wist je dat ze je ‘Super Marcel’ noemen?

Marcel: “Ik hoorde het onlangs en had het niet verwacht. Maar het is wel leuk. Voor mij draait het vooral om de steun die ik kan geven en het sociaal contact. Ik praat graag met mensen, voel me graag nuttig.”

Dank je wel Marcel voor jouw steun in deze woelige tijden van afbraak en wederopbouw...

Een nieuwe thuis, een nieuw leven

In onze organisatie wonen mensen met heel verschillende achtergronden, maar één ding verbindt hen: ze vonden hier opnieuw rust, nabijheid en een plek waar ze zichzelf mogen zijn. Voor velen werd dit niet zomaar een verblijfplaats, maar een echte thuis. Een plek waar het leven opnieuw vorm krijgt, gedragen door warme zorg, kleine gelukjes en de kracht van samenleven.



Herwig: Leven met dankbaarheid en oog voor het kleine

Herwig woont al meer dan twintig jaar op de Zandsluis, en voor hem voelt het alsof hij hier altijd al thuis is geweest. Zijn leven kende diepe dalen: een moeilijk huwelijk, het verlies van twee kinderen en een beroerte die hem halfzijdig verlamde. Toch kiest hij elke dag opnieuw om te kijken naar wat er nog wel is.

In zijn studio straalt het licht van zijn aquarium, visjes in verschillende kleuren leiden er een vreedzaam leven. Op zijn terras vind je vogelhuisjes en planten om vlinders aan te trekken en wat hij het meest van al koestert is zijn vijvertje. De natuur geeft hem rust, net als de mensen rondom hem zoals zijn zoon, kleinzoon, zijn zus en zijn ouders die hij nog regelmatig opzoekt.

Herwig houdt van zingen en samen met Pim beleeft hij dit ten volle tijdens de muziektherapie. Hij speelt ook petanque en gaat wekelijks fitnessen. Tijdens het zondagscafé geniet Herwig volop van sociale contacten met o.a. zorggebruikers uit andere leefgroepen. Vrijwilligers helpen hem met zijn tuintje en elk jaar kijkt hij uit naar zijn vakantie aan zee.

Herwig vond hier niet alleen ondersteuning, maar ook een gemeenschap die hem ziet, waardeert en laat groeien in wat wél nog kan.

Samenleven als kracht

Herwig, Joffrey en Lauren zijn drie mensen met elk hun eigen verhaal, maar samen tonen ze wat onze organisatie wil zijn: **een plek waar mensen de ruimte krijgen om zichzelf te zijn, waar nabijheid belangrijk is, waar kleine dingen groots worden en waar iedereen mag thuiskomen. Soms is het een zoektocht om alle stukjes van de puzzel samen te leggen, maar met de zorggebruiker centraal in ons achterhoofd maken we daar graag elke dag ruimte voor.**

Joffrey: Geluk in eenvoud en verbondenheid

Bij Joffrey valt meteen zijn warme glimlach op. Hij leeft in het moment en dat moment is voor hem goed wanneer hij omringd is door mensen die hem graag zien. Zijn mama, zijn broer en zus en petekind Lucas zijn voor hem ankers en hun bezoek geeft hem structuur en vertrouwen.

Zijn dagen zijn gevuld met kleine rituelen die hem rust brengen: de dagelijkse kiné, kleine uitstapjes met de begeleiding, spelletjes spelen zoals Rummikub en Uno en kruiswoordraadsels maken. Ook diamond painting brengt Joffrey rust, hij toont met veel trots enkele afgewerkte werkjes. Hij voelt zich veilig op De Oever, gedragen door een team dat hem nabij is. Ook met zijn medebewoners heeft Joffrey een warm contact.

Joffrey kan ook open vertellen over dingen die wat moeilijker zijn zoals het gemis van Danny, een vriend die hij hier verloor.

Muziek, autocross en zijn idolen René Redley en Max Verstappen zijn erg belangrijk voor Joffrey. Hij is trots op zijn hobby's en herinneringen. Hij toont dat geluk niet groots hoeft te zijn. Het zit in een spelletje Uno, een vertrouwd gezicht, een wandeling, een gesprek, in verbondenheid.

Hier vond hij een plek waar hij zichzelf mag zijn.





Lauren: Een warme, nieuwe start

Lauren verhuisde na dertig jaar in een andere voorziening naar De Duin. Voor haar familie was dat spannend: onbekend terrein, nieuwe mensen, een nieuwe omgeving. Maar al snel werd duidelijk dat de overstap haar goed deed. Haar familie woont nu veel dichterbij en dit geeft de mogelijkheid tot meer kleine bezoekjes.

Haar ouders en meter vertellen hoe warm de ontvangst was, hoe oprecht er tijd werd gemaakt om Lauren te leren kennen. De leefgroep voelde meteen veilig en rustig, precies wat Lauren nodig had. Ze is alert, aanwezig, zoekt vaak contact en zit graag in de leefgroep te spelen met haar tol, ze volgt ook vaak de begeleiding en zoekt nabijheid op. Ze gaat naast anderen zitten, maakt oogcontact en lijkt zich echt thuis te voelen.

De structuur, de openheid van het team, de kleine activiteiten waar Lauren aan deelneemt; ze houdt erg van een wandeling in de natuur, van rustige muziekmomenten, een lekker warm bad. Het zijn allemaal stukjes zorg op maat die haar laten groeien en haar de ruimte geven om zichzelf te zijn. Voor haar familie is het een opluchting en een vreugde om haar zo te zien: blij, rustig, dicht bij zichzelf.

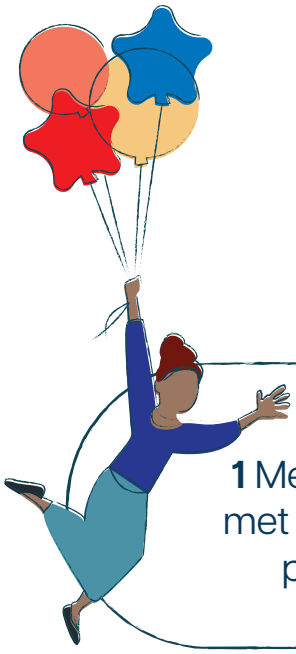
Lauren leert hen elke dag, net als ons, om te leven in het hier en nu en te genieten van elke goede dag.

Medewerkers van De Witte Mol in 2026

IN CIJFERS



Aantal in diensttreding **60**
Aantal uit diensttreding **30**

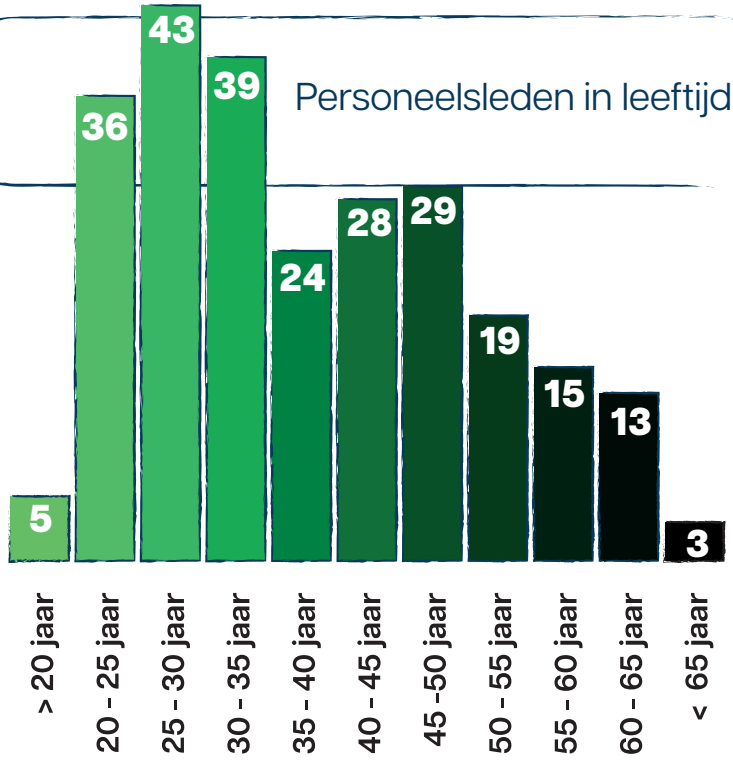


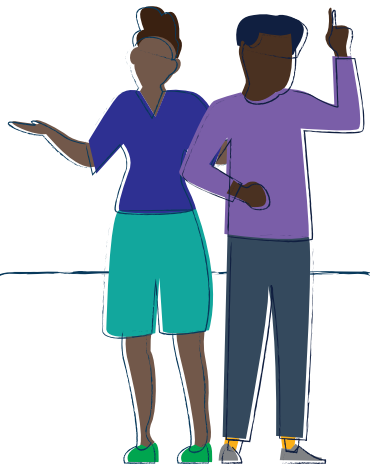
1 Medewerkers met (vervroegd) pensioen



Aantal Jobstudenten **25**

Personeelsleden in leeftijd



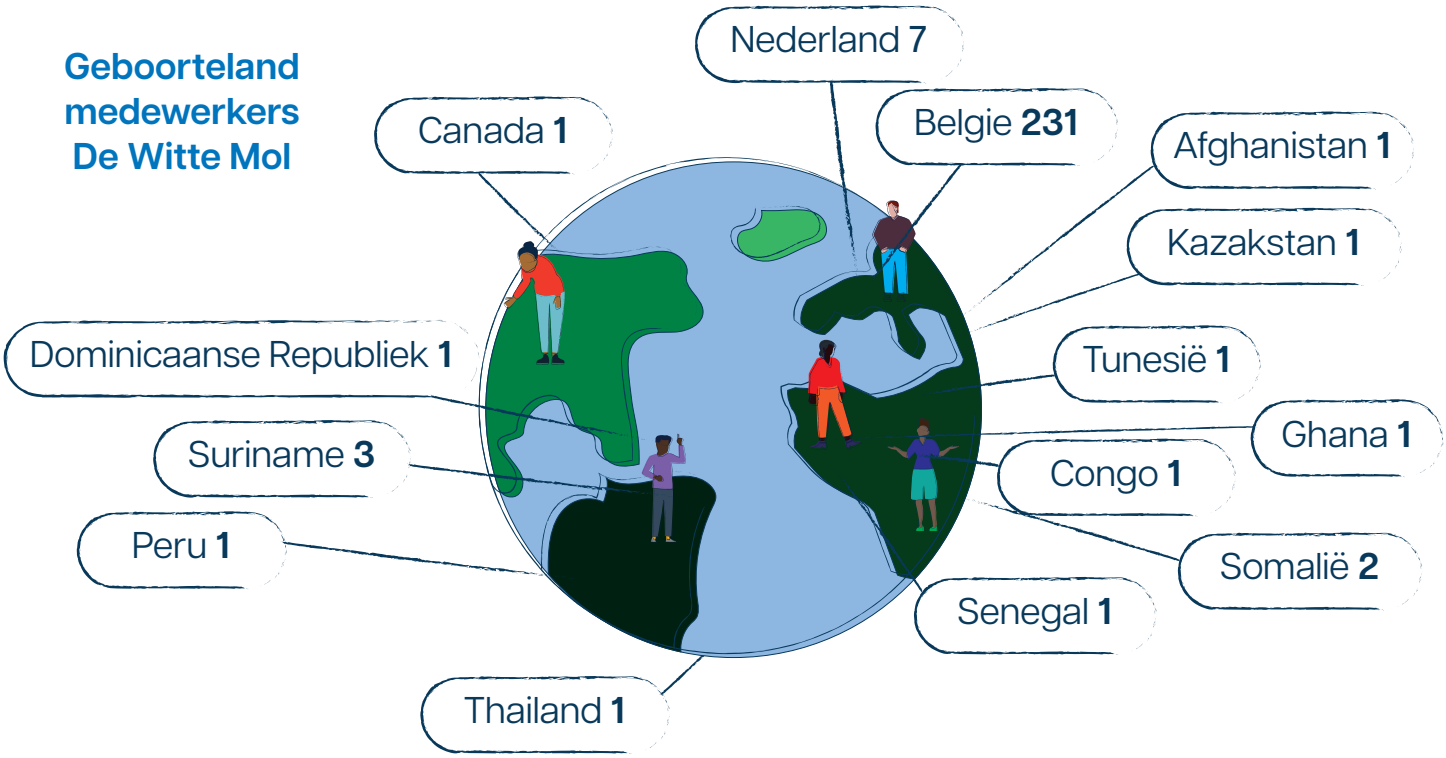


Actieve medewerkers
M/V/X
M **22**
V **234**
X **0**

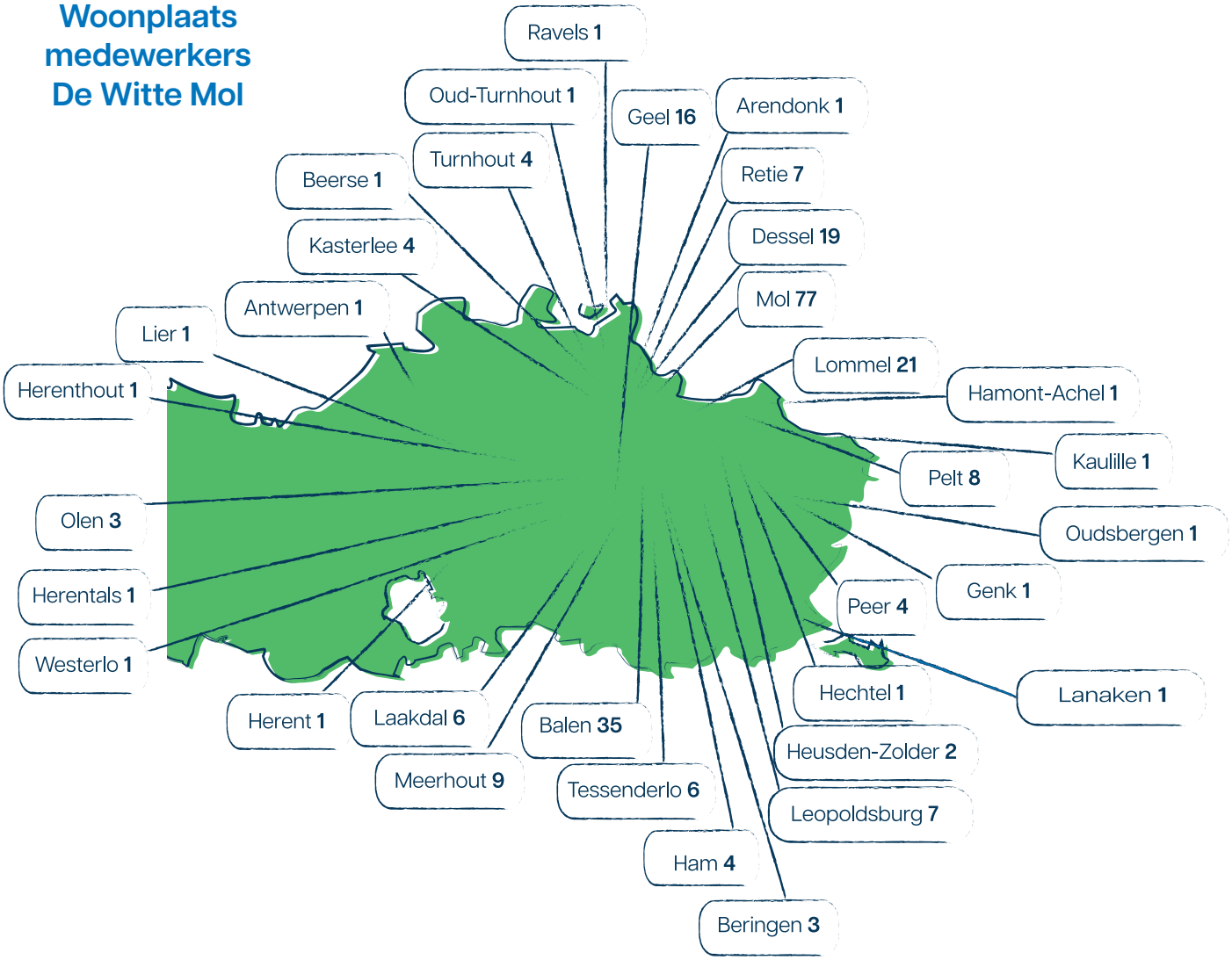
Medewerkers van De Witte Mol in 2025

Op de kaart

Geboorteland medewerkers De Witte Mol



Woonplaats medewerkers De Witte Mol







Terugblik op 2025






















60

Een terugblik op de feesten ...



De Witte Mol feesten zitten er weer op voor dit jaar en we kijken er met een flinke dosis trots en dankbaarheid op terug. Deze jaarlijkse feestdagen zijn een initiatief van het Steunfonds De Witte Mol en opnieuw werd het een editie om te koesteren. Elk jaar vormen deze feesten een ontmoetingsmoment voor mensen van binnen en buiten onze organisatie, een gelegenheid waarbij onze wereld even openbloeit en we anderen laten meegenieten van wat ons zo bijzonder maakt.

Verschillende activiteiten op een rijtje.

Op donderdag 23 april trapten we af met een heerlijke brunch. Voor ieder wat wils: van warme gerechten zoals zwarte pens met appelmoes, pasta en gebakken eitjes tot een uitgebreid aanbod aan koffiekoeken, broodjes en enkele vegetarische opties. Alles werd met liefde bereid door onze fantastische vrijwilligers, die met hun kookkunsten voor een waar smaakfestijn zorgden. Het werd een gezellige ochtend vol blije gezichten. In de namiddag ging het feest verder met een fuif vol sfeer en ambiance, er werd gedanst alsof het nooit zou ophouden.

Vrijdagmiddag was het tijd voor ons schlagerfestival, een evenement waar ook mensen van buiten De Witte Mol welkom zijn. The Jackets zorgden voor een vrolijke namiddag met fijne muziek. We mochten maar liefst 370 bezoekers ontvangen en de gezelligheid was goed voelbaar. Diezelfde avond vond onze familiequiz plaats. 22 ploegen namen het tegen elkaar op in een spannende strijd om de eerste plaats.

De winnaars gingen naar huis met een heerlijk wijnassortiment uit ons eigen aanbod.

Zaterdagavond stond volledig in het teken van één van onze favoriete tradities: de kienavond. Met 382 deelnemers, zowel vertrouwde gezichten als nieuwelingen, werd het opnieuw een sfeervolle en spannende avond. Kienen brengt nu eenmaal altijd leven in de brouwerij.

Op zondag sloten we af met ons topevenement: de restaurantdag. Met een uitgebreid buffet à volonté werden onze smaakpapillen verwend. Bezoekers genoten van Belgische, Italiaanse en visgerechten, en als kers op de taart was er een heerlijk dessertbuffet.

Het waren opnieuw prachtige dagen en dat is volledig te danken aan onze geweldige vrijwilligers. Maar liefst 150 helpende handen stonden klaar om te koken, op te dienen, drankjes uit te delen of onze feestkrant te verspreiden. Zonder hun inzet zou dit alles simpelweg niet mogelijk zijnen daar zijn we hen enorm dankbaar voor. Ook een welgemeende dankjewel aan onze 51 sponsors die een advertentie plaatsten in onze feestkrant.

De opbrengst van De Witte Mol feesten gaat dit jaar naar de verbouwing van onze infrastructuur. Dankzij deze steun kunnen we de beste zorgen voor onze zorggebruikers blijven garanderen. En daar zijn we oprecht dankbaar voor.

We kijken nu al uit naar de editie van volgend jaar, die zal plaatsvinden van 15 tot 18 april. Noteer het alvast in jullie agenda.



"Het waren dagen waar de verbinding tussen zorggebruikers en hun netwerk, medewerkers en vrijwilligers zich extra liet voelen. "





Ons directieteam binnen een nieuwe structuur

Onderweg naar een nieuwe structuur

Het is belangrijk dat de structuur van ons directieteam mee kan evolueren met de noden van onze organisatie. De dagelijkse werking toonde ons dat het tijd was voor een andere aanpak. De Witte Mol wordt vandaag aangestuurd door één directieteam. Dat was vroeger anders. Toen werkten we met twee aparte teams:

- Het beleidsteam, met vier beleidsverantwoordelijken. Zij maakten beleid wanneer dat wettelijk nodig was of wanneer er nieuwe uitdagingen of onduidelijkheden opdoken, zoals bijvoorbeeld personeelstekorten.
- Het coördinatieteam met drie coördinatoren. Zij vertaalden het beleid naar de werkvloer en gaven terug aan het beleidsteam wat wel en niet werkte.
- Deze manier van werken had nadelen, we moesten voortdurend afstemmen, stonden soms naast elkaar te werken en voelden te weinig verbinding. Het voelde minder als samen aan het roer staan.

"Binnen het directieteam zijn er acht kerntaken die richting geven aan ons werk."

De stap naar één team

In oktober 2025 werd er een tweedaagse rond leiderschap in zelfsturing georganiseerd. Daar kwam een belangrijke vraag naar boven: “hoe organiseren we ons zodat zelfsturing echt kan werken?”

De conclusie was duidelijk: we vormen één directieteam.

Dit team wordt aangestuurd door onze directrice An Konings. Het directieteam krijgt een mandaat om samen beslissingen te nemen, beleid te maken en te zorgen dat het beleid ook werkt op de werkvloer.

Hoe we nu samenwerken

Elke twee weken vergadert het directieteam. De beleidsverantwoordelijken bereiden dossiers voor en leiden projectgroepen. De coördinatoren zijn aanwezig en denken meteen mee: hoe zetten we dit om in de praktijk, wat werkt op de leefgroepen, wat moet nog verduidelijkt worden?

Zo ontstaat er meer overleg, meer verbinding en meer gezamenlijke verantwoordelijkheid. De coördinatoren voelen goed wat er leeft in de teams. Die input gaat terug naar het beleid. Zo ontstaat een beweging van samen dragen, in plaats van iets dat van bovenaf wordt opgelegd.

We zoeken nog naar de beste manier van werken: hoe we opvolgen, helder communiceren en beslissingen omzetten naar de praktijk. Daarom gebruiken we een vaste aanpak, een sjabloon: wie moet dit weten, wat moet er gebeuren, hoe communiceren we dit, welke ondersteuning nodig is en of het in de praktijk werkt of moet worden bijgestuurd.

De acht kerntaken van het directieteam

Binnen het directieteam zijn er acht kerntaken die richting geven aan ons werk:

- Richting bepalen: Het team beslist waar de organisatie voor staat, waar we naartoe willen en welke keuzes daarbij horen.
- Beleid maken en opvolgen: We maken duidelijke regels en plannen voor de hele organisatie en sturen bij wanneer dat nodig is.
- Zelfsturing mogelijk maken: We zorgen voor afspraken die teams helpen om zelfstandig te werken, met vertrouwen en verantwoordelijkheid.
- Moeilijke beslissingen nemen: Als iets te groot of te zwaar is voor teams, neemt het directieteam de eindbeslissing, zorgvuldig en volgens onze waarden.
- Duidelijk communiceren: We zorgen dat iedereen weet wat er beslist wordt, waarom en wat er verwacht wordt.
- Middelen goed beheren: We waken over geld, personeel en andere middelen zodat die verstandig worden ingezet.
- De organisatie vertegenwoordigen: We bouwen contacten en netwerken uit zodat De Witte Mol zichtbaar blijft en kan samenwerken met anderen.

Waar we naartoe groeien

We groeien naar een manier van samenwerken waarin het beleid en de werkvloer elkaar versterken, teams meer verantwoordelijkheid krijgen en beslissingen duidelijk en gedragen zijn. Het is een proces, waarin we mooie stappen zetten. Door één directieteam te vormen, leiden we De Witte Mol meer samen met meer verbinding en meer duidelijkheid.

Stagiaires van De Witte Mol in 2025

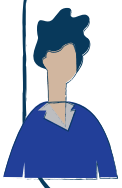
In cijfers



35 stagiaires

Vanuit de stagiairs was er een doorstroom van:
9 jobstudenten,
5 nieuwe medewerkers,
2 personen die zowel jobstudent als medewerker werden.

4 stagiairs zijn vroegtijdig gestopt



Thomas more hogeschool – 18 studenten
11 Graduaat Orthopedagogische Begeleiding
1 Professionele bachelor Sociaal Werk
1 Graduaat Maatschappelijk Werk
1 Professionele bachelor Toegepaste Psychologie
1 Professionele bachelor Logopedie en Audiologie
2 Professionele bachelor Ergotherapie
1 Graduaat HR-Support



KU LEUVEN – 2 studenten
1 Master in de psychologie
1 Bachelor in de psychologie



HIK volwassenonderwijs – 8 studenten
5 Persoonsbegeleider
1 Zorgkundige
2 Logistiek assistent in de zorg



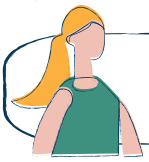
AP Antwerpen hogeschool – 4 studenten
1 Professionele bachelor Orthopedagogie
3 Graduaat Orthopedagogische Begeleiding



PXL hogeschool – 3 studenten
1 Graduaat Orthopedagogische Begeleiding
1 Professionele bachelor Ergotherapie
1 Professionele bachelor Verpleegkunde



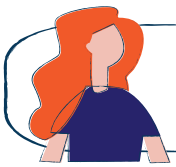
UCLL hogeschool – 5 studenten
2 Professionele bachelor Orthopedagogie
1 Graduaat Orthopedagogische Begeleiding
2 Andere



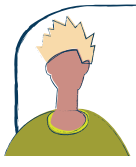
WICO s.o. – 1 student
1 Logistiek assistent in de zorg



KAREL DE GROTE hogeschool – 1 student
1 Professionele bachelor Orthopedagogie



ROZENBERG s.o. – 3 studenten
2 Zorgkundige (se-n-se)
1 Kinderzorg (se-n-se)



ANDERE – 7
3 Logistiek assistent in de zorg (Duaal leren)
3 Peroonsbegeleider (se-n-se)
1 Andere

Nieuwbouwproject Glasparel, stand van zaken



We staan aan het begin van een groot en belangrijk traject: het (laten) ontwerpen van een masterplan van het ganse domein EN het gebouwontwerp voor de Glasparel. Op dit moment kennen we de architect waarmee we voor dit project zullen samenwerken: arQ architecten uit Sint-Niklaas. We hebben met hen al eerder samengewerkt bij het project in de Vennestraat. Het masterplan (hoe passen alle nieuwe gebouwen het best op ons domein) en het ontwerp Glasparel zullen gelijktijdig opgemaakt worden. De toekomstige locatie voor project Glasparel is reeds gekend.

De Glasparel wordt de nieuwe thuis voor de leefgroepen Korrel en Duin, op de plek waar nu blok 2 staat. De planning ziet er als volgt uit: zodra het hoofdgebouw gerenoveerd is kunnen de diensten terug verhuizen naar daar. Dit moet in november 2027 afgerond zijn waardoor blok 2 op dat moment leeg staat en klaar is voor afbraak. Meteen aansluitend zal de bouw van de nieuwe infrastructuur van start gaan. Tegen januari 2029 zou de nieuwe woonst klaar moeten zijn.

Momenteel zitten we in de voorbereidende fase. Het wedstrijdontwerp zal door het bouwteam grondig bestudeerd worden. Hierbij houden ze rekening met de eisenbundel die initieel was opgemaakt door het bouwteam. Er is reeds goed nagedacht over de noden van de toekomstige bewoners en van het personeel dat er komt te wonen en werken. Nu er een ontwerp voorhanden is, kan men concreet nadenken hoe het wonen en werken kan verlopen in dat gebouw en zullen dingen bijgestuurd moeten worden door de architect.

Wat verandert er in de nieuwe Glasparel?

Slaapkamers en badkamers

- De kamers moeten minimaal 16 m² zijn, maar wij voorzien 19 m², zodat er voldoende ruimte is voor rolstoelen, statafels en tilliften.
- Volgens de geldende brandrichtlijnen moet elke kamer uitgeven op een vluchtweg. Daarom komen er korte gangen met enkele kamers, in plaats van kamers rond de leefgroep.
- Voor deze doelgroep (grote nood aan hulpmiddelen zoals tillift, hoog-laagbad, douchebrancard) is een individuele badkamer per kamer niet praktisch. Daarom komt er per twee slaapkamers één grote badkamer. Deze kunnen later opgesplitst worden als het doelpubliek verandert.

- Enkele kamers krijgen wél een individuele badkamer, wanneer dat beter aansluit bij de zorgnoden.
- Er komt één centrale badkamer die gebruikt kan worden voor snoezelbaden of rustige één-op-één-momenten.

Leefgroepen en extra ruimtes

- Tussen Korrel en Duin komt een derde leefruimte: een plek die flexibel kan ingezet worden met eventueel een waterbed, snoezelmogelijkheden of ruimte voor specifieke activiteiten.
- Elke leefgroep krijgt een comfortroom aansluitend aan de living: een rustige plek waar prikkels verminderd kunnen worden, mét behoud van toezicht.
- De leefgroepen blijven twee aparte entiteiten.
- Er komt ook een therapielokaal en een vergaderlokaal in het gebouw.
- In elke leefgroep wordt een logeerkamer voorzien en kan eventueel ook dienst doen als rustruimte voor iemand in dagopvang.

Omgeving en oppervlakte

- De nieuwe blok zal een oppervlakte hebben van ongeveer 1200–1300 m², bijna dubbel zo groot als nu.
- De tuinen blijven grotendeels zoals ze zijn. De natuur wordt zoveel mogelijk tot in het gebouw getrokken.

Duurzaam en comfortabel bouwen

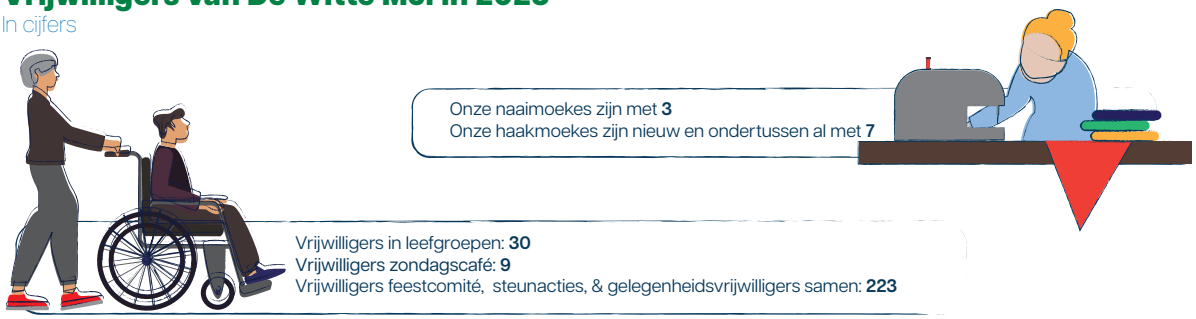
We zetten sterk in op duurzaamheid en comfort:

- Verwarming via warmtepompen.
- Een ventilatiesysteem voor gezonde lucht.
- Veel daglicht, zonder oververhitting.
- Screens aan de ramen en dakluifels zorgen voor schaduw.
- Een warme, huiselijke sfeer met hout en zachte kleuren blijft centraal staan.



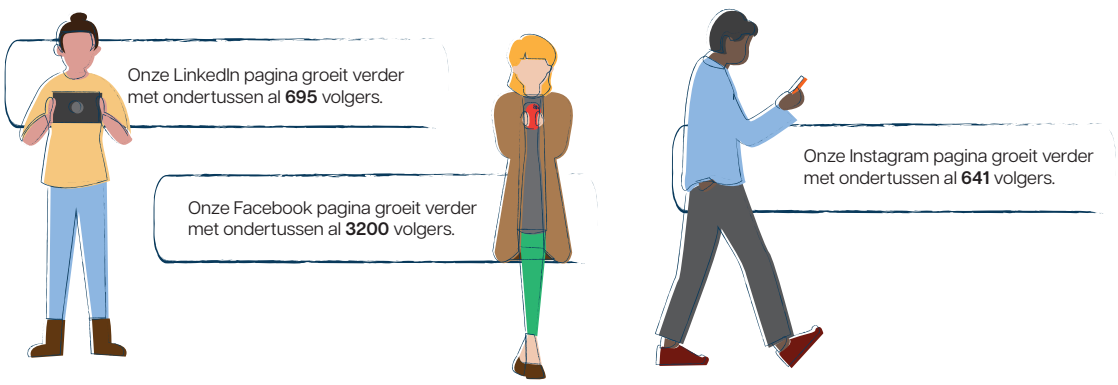
Vrijwilligers van De Witte Mol in 2025

In cijfers



Social Media van De Witte Mol in 2025

In cijfers



Het Huis – een Thuis

Als De Witte Mol willen wij voor onze zorggebruikers een tweede thuis zijn. We streven ernaar om hen een veilig thuis(gevoel) te bieden. Het Huis biedt een kader, niet alleen om voor een veilige omgeving te zorgen maar het is ook een handleiding om bij elkaar af te toetsen op welke manier we met onze zorggebruikers omgaan.

We willen, binnen het kader van het Huis, voor elke zorggebruiker een sfeer creëren waarin zij zich welkom voelen. De zorggebruiker houdt de regie in handen en bepaalt zelf wie hij/zij binnenlaat in hun Huis. Maar als zorgverlener willen we met oprechte nieuwsgierigheid de deur openen en uitzoeken hoe we contact kunnen maken met de individuele zorggebruiker. Ook willen wij hen helpen om in contact te komen met de buitenwereld waarbij we steeds rekening houden met hun noden van de zorggebruiker.

Om ervoor te zorgen dat we als zorgverleners vanuit een duidelijk kader werken, gebruiken we de metafoor van het Huis. Als we de opbouw van het Huis volgen, hebben we concrete handvaten om aan de slag te gaan en zorg op maat te garanderen.

Fundament

De basis van een huis moet heel stevig zijn. Enkel dan is er een goed fundament om een degelijk huis te bouwen. In de kelder van het Huis vinden we belangrijke nutsvoorzieningen of basisvoorwaarden die gebaseerd zijn op wetenschappelijk onderbouwde theorieën die ons van kennis voorzien om verder op te steunen.

Een **basale grondhouding** is een eerste grote basisvoorwaarde. Dit is een houding waarbij zorg en ontmoeting samenkomen. Het gaat om het op een diep niveau contact maken en een lichaam-bewustzijn te stimuleren, met als doel het welzijn en de ontwikkeling van de persoon. Basale stimulatie is een begeleidingsmethode die zich richt op het aanbieden van gerichte prikkels via aanraking, beweging, trilling en ademhaling. Het doel is om contact met de wereld en het eigen lichaam te verbeteren door de zintuigen te stimuleren en zo betekenisvolle ervaringen te creëren. We streven ernaar om basale stimulatie niet alleen te zien in het kader van activiteiten maar terug te laten komen in alle aspecten van het leven zoals wassen, eten, verzorgen, ontspannen, ontwaken, … een oprechte ontmoeting.

Een tweede basisvoorwaarde is de **emotionele ontwikkeling.** Deze is de laatste jaren alom tegenwoordig in de zorg. Meestal zien we dat het niveau van de emotionele ontwikkeling bij personen met een verstandelijke beperking of personen met een NAH niet in evenwicht is met het verstandelijke niveau. We spreken dan over een verschil tussen “kunnen” en “aankunnen”.

Door de emotionele ontwikkeling in kaart te brengen, geven we de begeleiding handvaten om de persoon in kwestie te ondersteunen wanneer die het emotioneel moeilijk heeft. Een dergelijke inschaling kan zorgen voor meer begrip voor het gedrag of de manier van reageren van onze zorggebruiker.

Kwaliteit van leven is de derde basisvoorwaarde. Ook dit principe is niet meer weg te denken uit de zorgverlening. Hoewel de invulling van wat kwaliteit van leven is, heel persoonlijk is, zijn er verschillende domeinen waarnaar gekeken wordt om in kaart te brengen wat iemands kwaliteit van leven is: uiterlijk, gezondheid (fysiek & psychisch), familie, relaties & sociaal contact, communicatie, seksualiteit, werk & opleiding, vrije tijd, ontwikkeling, wonen & huishouden, financiën, toekomst, onafhankelijkheid en zelfstandigheid en zingeving & geloof. Bij het bepalen van de individuele zorgvragen houden we deze domeinen steeds in het achterhoofd.

De vierde en laatste basisvoorwaarde is het **emancipatorisch kader**. Een emancipatorische visie gaat uit van het principe dat iedereen gelijkwaardig is, maar niet gelijk. Het doel is om mensen te helpen zelfstandig te worden, keuzes te maken, zelfredzaam te zijn en hun eigen leven richting te geven. Dit betekent dat de zorgverlener niet overneemt maar ondersteunt. Het betekent inzetten op het zelf maken van keuzes, hoe klein die misschien ook zijn. Zorgen voor wordt gezien als een samen op stap gaan tussen zorggebruiker en zorgverlener om te komen tot meer zelfredzaamheid. We streven ook voor onze meest kwetsbare zorggebruikers naar manieren om invloed op hun leven te kunnen uitoefenen.

Bureau

In het bureau van het Huis wordt al de kennis over de zorggebruiker verzameld. Het zorgdossier moet een breed en volledig beeld geven van wie de zorggebruiker is en gaat uit van diens capaciteiten.

Een brede kennis vereist ook theoretische kaders en gestandaardiseerde instrumenten om zoveel mogelijk informatie te verzamelen. Dit noemen we de tools die we ter beschikking hebben zoals het sensorisch profiel, Hooi op je vork, de

WISC, de BADS, de Bayley ontwikkelingsschaal en de SEO-R.

Woonkamer

De woonkamer is het hart van een huis. Je ontvangt er bezoek, maakt het gezellig en doet er dingen samen zoals tv kijken, spelletjes spelen, … Het huiselijke maar ook het sociale, het contact met de buitenwereld staan hier voorop.

In de woonkamer is er ruimte om gekoesterd te worden en te mogen zijn wie je bent. We besteden hier ook aandacht aan zingeving en wat dit voor de zorggebruiker betekent. De focus ligt hier op het psychisch en sociaal welzijn.

Keuken

De keuken van het Huis is zoveel meer dan alleen maar eten. Het is een plek om vele zintuiglijke ervaringen op te doen en te genieten van lekker eten, heerlijke geuren, nieuwe smaken en verschillende texturen. Het is niet alleen een plek om te genieten maar om keuzes te maken: wat wil ik eten en wat niet, welk drinken heb ik graag, … . Hoe klein ook, keuzevrijheid staat ook in de keuken centraal.

Garage

De garage is de werkplaats van het Huis. Hier worden de nodige aanpassingen gedaan om zorg op maat te kunnen bieden. Er wordt aandacht besteed aan de accommodatie en infrastructuur want ook deze moeten tegemoet komen aan de noden van de zorggebruiker. Een aangepaste omgeving en/of goed uitgeruste materialen zijn een basisvoorwaarde om tot verdere ontwikkeling te kunnen komen.

Badkamer

In de badkamer staat het lichamelijk welzijn centraal. We streven naar een zo gezond mogelijk leven, waarbij de medische opvolging zorgvuldig gebeurt. Er is niet alleen aandacht voor een verzorgde uitstraling, maar ook voor de manier waarop deze zorg wordt uitgevoerd. De zorggebruiker behoudt daarbij steeds inspraak in het eigen uiterlijk.



Bovendien respecteren we iemands persoonlijke ruimte en houden we rekening met alle signalen die een zorggebruiker geeft rond aanraking. Intimiteit en discretie vormen hierbij steeds de kern.

Slaapkamer

De slaapkamer is het persoonlijke domein van onze zorggebruiker, een plek waar zij hun eigen spullen en herinneringen koesteren. Het is een ruimte die symbool staat voor veiligheid, rust en geborgenheid.

In deze ruimte is er niet alleen aandacht voor het heden, maar ook voor de dromen en wensen voor de toekomst van de zorggebruiker. Dromen hoeven niet altijd groot te zijn; ook de kleinste verlangens zijn waardevol en verdienen ruimte.

Fitness

De fitnessruimte staat voor beweging. Dit is niet alleen belangrijk voor het lichamelijke welzijn maar ook voor het psychische. Als we aan fitness denken, denken we ook aan het stellen van doelen wat kan leiden tot persoonlijke ontwikkeling en groei.

Tuin

In de tuin komen we tot rust en genieten we van de natuur. Voor de ene is het een manier om ervaringen als zon, regen en wind op te doen, voor de andere kan het ook een manier zijn om tot integratie en ontmoeting met de buitenwereld te komen.

Zolder

De zolder van het Huis staat voor het levensverhaal. Op de zolder worden alle oude foto's en verhalen bewaard. Naast alle informatie die verkregen kan worden door concrete observaties en registraties, is het ook belangrijk om in gesprek te gaan met het netwerk en/of de zorggebruiker zelf om ook het leven vóór opname in de Witte Mol in kaart te brengen. Het verleden speelt immers ook een grote rol in wie de zorggebruiker nu is.

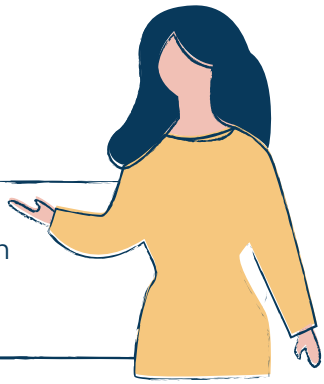
Soms kan een zolder ook een plek zijn om te spelen, te exploreren of te ontdekken. Op die manier kan je op zolder ook komen tot persoonlijke groei en ontwikkeling van je talenten. Samen met het levensverhaal vormen de talenten het overkoepelende geheel waarin de zorg vorm moet krijgen.

Coaching in De Witte Mol in 2025

In cijfers



Het voorbije jaar was er gedurende **2368** uur minstens één coach aanwezig op DWM.
We hebben **99,99%*** van de werknemers gecoacht (en met 100% gesprekken gevoerd).
Er zijn **22** teamwegwijzers up-to-date gebracht.
Er werd **15** uur opleiding gevolgd.



50 kennismakingsgesprekken
18 talentgesprekken

* Deze cijfers lijken op het eerste gezicht misschien hoog. Dat komt doordat we met iedereen in contact komen tijdens onze rondgang op de leefgroepen of tijdens individuele of teamcoachings en ook tijdens spontane gesprekken bij onze bureau. Zo'n gesprek is zelden een alledaags praatje zoals met collega's of vrienden; we vertrekken telkens vanuit de intentie om beweging en verandering op gang te brengen.

Resultaatrekening

Over de periode: 1 januari tot en met 31 december

	2025	2024	2023
BEDRIJFSOPBRENGSTEN	**14.485.412,91**	**14.057.825,40**	**12.762.237,69**
Omzet	2.632.188,97	2.483.924,98	2.229.087,72
Schenkingen, legaten en subsidies	11.535.702,82	11.262.445,66	10.224.983,62
Andere bedrijfsopbrengsten	295.442,97	302.287,97	265.138,26
Niet-recurrente bedrijfsopbrengsten	22.078,15	9.166,79	43.028,36
BEDRIJFSKOSTEN	**13.846.092,18**	**13.225.557,04**	**12.384.860,27**
Handelsgoederen	954.748,95	960.232,18	879.682,95
Diensten en diverse goederen	683.709,00	655.745,03	564.381,30
Bezoldigingen en sociale lasten	11.597.373,84	10.813.743,30	9.951.070,43
Afschrijvingen, waardeverminderingen en voorzieningen	599.105,96	572.528,57	440.220,88
Waardeverminderingen op vorderingen	0,00	0,00	552,08
Voorzieningen voor risico's en kosten	-136.967,62	35.981,08	300.000,00
Andere bedrijfskosten	146.888,80	169.473,49	212.641,76
Niet-recurrente bedrijfsopbrengsten	1.233,25	17.853,39	36.310,87
BEDRIJFSRESULTAAT	**639.320,73**	**832.268,36**	**377.377,69**
FINANCIËLE OPBRENGSTEN	**35,79**	**1.074,18**	**4.416,37**
FINANCIËLE KOSTEN	**78.428,32**	**67.795,33**	**42.506,02**

Balans korte

Balans per 31 december

	2025	2024	2023
ACTIVA			
VASTE ACTIVA	**9.857.321,21**	**10.172.043,11**	**10.478.067.78**
Oprichtingskosten	**0,00**	**0,00**	**0,00**
Immateriële vaste activa	**0,00**	**0,00**	**0,00**
Materiële vaste activa	**9.857.321,21**	**10.172.043,11**	**10.478.067,78**
Terreinen en gebouwen	9.067.648,83	9.459.458,44	6.534.392,07
Installaties, machines en uitrusting	401.624,85	424.428,66	422.228,36
Meubilair, materieel en rollend materieel	240.115,24	242.480,70	215.983,19
Overige materiële vaste activa	0,00	0,00	0,00
Activa in aanbouw en vooruitbetalingen	147.932,29	45.675,31	3.305.464,16
Financiële vaste activa	**0,00**	**0,00**	**0,00**
VLOTTENDE ACTIVA	**2.721.489,08**	**2.204.736,87**	**2.466.418,74**
Vorderingen op meer dan één jaar	**86.122,65**	**49.601,09**	**73.949,48**
Leningen tussen dienstencentra	0,00	49.601,09	0,00
Leningen aan een steunfonds	86.122,65	0,00	73.949,48
Voorraden	**45.868,54**	**44.087,70**	**37.567,74**
Vorderingen op ten hoogste één jaar	**1.094.292,31**	**1.246.458,36**	**1.338.828,03**
Handelsvorderingen	465.337,19	418.071,83	536.726,82
Overige vorderingen	628.955,12	828.386,53	802.101,21
Geldbeleggingen en liquide middelen	**1.463.657,16**	**817.820,36**	**998.416,84**
Overlopende rekeningen	**31.548,42**	**46.769,36**	**17.656,65**
TOTAAL DER ACTIVA	**12.578.810,29**	**12.376.779,98**	**12.944.486,52**

Balans per 31 december

	2025	2024	2023
PASSIVA			
EIGEN VERMOGEN	**5.609.845,56**	**5.105.414,86**	**4.361.971,16**
Fondsen van de vereniging	**1.682.581,65**	**1.606.247,09**	**1.495.518,55**
Herwaarderingsmeerwaarden	**267.772,90**	**315.866,46**	**363.960,02**
Overgedragen resultaat	**2.899.284,49**	**2.338.356,29**	**1.572.809,08**
Kapitaalsubsidies	**760.206,52**	**844.945,02**	**929.683,51**
VOORZIENINGEN VOOR RISICO'S EN KOSTEN	**201.366,39**	**338.334,01**	**300.000,00**
SCHULDEN	**6.767.598,34**	**6.933.031,11**	**8.282.515,36**
Schulden op meer dan één jaar	**2.813.369,99**	**3.046.693,99**	**3.366.298,34**
Schulden op minder dan één jaar	**3.598.671,10**	**3.555.160,95**	**4.573.747,50**
Schulden > één jaar die binnen het jaar vervallen	333.324,00	369.604,35	368.094,14
Financiële schulden	310.000,00	310.000,00	1.460.000,00
Handelsschulden	216.314,52	176.424,23	226.263,91
Schulden m.b.t. belastingen, bezoldigingen en sociale lasten	2.658.450,36	2.593.351,58	2.399.215,96
Diverse schulden	80.582,22	105.780,79	120.173,49
Overlopende rekeningen	**355.557,25**	**331.176,17**	**342.469,52**
TOTAAL DER PASSIVA	**12.578.810,29**	**12.376.779,98**	**12.944.486,52**







De Witte Mol Kalender 2026

Oktober

Gastronomische wijnhappening
Zaterdag 17 oktober

November

Vrijwilligersfeest
10 november

Kaas en wijnproeverij
Vrijdag 20 & zaterdag 21 november



