1. Versiebeheer

Schrijver	Datum	Aanpassing	Versie
PJZ	30-08-25	Eerste concept	0.1
PJZ	24-09-25	Comm. GW /TZ missie, pand, collectie, registers en admi	0.2
PJZ	27-09-25	Comm. DS Collectie,	0.3
PJZ	05-10-25	Comm. EZ Vrijwilligers	0.4
PJZ	04-11-25	Comm. GJZ en divers	0.5
PJZ	12-12-25	Comm. CK	0.6
PJZ	31-12-25	Aanpassen Missie, visie en tekstcontrole.	0.7
PJZ	27-01-26	Inwerken Comm. groepssessie+IT	0.8
PJZ	02-02-26	Diverse aanpassingen Comm. CK	0.9
PJZ	06-03-26	Diverse aanpassingen nieuwe inzichten	0.10
PJZ	25-05-26	Definitief concept	0.11
PJZ	08-06-26	Definitieve versie	1.0
PJZ	03-07-26	Laatste comm GW	1.0

-

2. Inhoud

1. Versiebeheer 1
2. Inhoud 2
3. Inleiding 6
4. Missie "...waarom..." 8
5. Visie "...waarheen..." 10
6. Bestuur 14
   - 6.1 Invulling bestuur 14
   - 6.2 Sidekicks 16
   - 6.3 Werkgroepen 17
   - 6.4 Punt van zorg 18
   - 6.5 Samenwerkingen van de stichting 18
   - 6.6 Accreditatie en regelgeving 20
   - 6.7 Governance (bestuurs-)code cultuur 2019 22
   - 6.8 Code diversiteit en inclusie 22
   - 6.9 Fair Practice Code 22
7. Uitvoeringsgebieden 24
   - 7.1 Financiën 24
     - 7.1.1 Verantwoording 24
     - 7.1.2 Inkomsten 24
     - 7.1.3 Uitgaven 26
     - 7.1.4 Budgetposten 26
     - 7.1.5 Verzekering 26
   - 7.2 Collectie 28
     - 7.2.1 Collectie beheer 28
       - 7.2.1.1 Topstukken in het museum. 28
       - 7.2.1.2 Depot 31
       - 7.2.1.3 Digitaal archief 31
       - 7.2.1.4 Restauratie en reparatie 32
     - 7.2.2 Collectieplan (en -ontwikkeling) 34
       - 7.2.2.1 Signatuur 34
       - 7.2.2.2 Collectieplan (beleidskader aankopen). 34

7.2.2.3 Toekomst! 34
7.2.2.4 Onderzoek. 35
7.2.2.5 Bibliotheek 35
7.2.2.5 Expositie 35
7.2.2.6 Seizoen tentoonstelling. 35
7.3 Marketing. 36
7.3.1 Bezoekers 36
7.3.2 Website 37
7.3.3 Expositie en vormgeving 39
7.3.4 Eigen publicaties 40
7.3.5 Huisstijl 41
7.3.6 Publicaties van derden 41
7.3.7 Persberichten 41
7.3.8 Social media 41
7.3.9 Regionale TV 42
7.3.10 Overige promotiemiddelen of acties 42
7.3.11 Interne communicatie (inclusief donateurs) 42
7.4 Faciliteiten 44
7.4.1 Pand algemeen en uitbreiding 44
7.4.2 Expositieruimten 45
7.4.3 Depot en vergaderruimte 45
7.4.4 Veiligheid 45
7.4.5 Constructie en brandwerendheid 46
7.4.6 IT 46
7.5 Vrijwilligers 48
7.5.1 Care 48
7.5.2 Capaciteit 49
7.5.3 BHV 49
7.5.4 Procedures & formulieren 49
7.5.5 Planning 49
7.5.6 Beveiligingsprocedure 49
7.5.7 Schoonmaken 50
7.5.8 Donateursavond. 50
7.6 De jeugd en educatie 52
7.6.1 Tijdens de vaste expositie 52
7.6.2 Speciale activiteiten-scholen 53

7.6.3 Kinderkorting 53
7.6.4. Promotie 53
Bijlage 1 Doelstellingen uit actuele statuten Museum van Egmond 1982 54
Bijlage 2 Verkorte Balans-Inkomsten/Uitgaven 2025 55
Bijlage 3 Beleidskader aankopen collectie 2026 - 2030 57
Bijlage 4 Contactpersonen 59
Bijlage 5 Shortlist schilders Egmondse school 60
Bijlage 6 Jaarplan 2026 61
Bijlage 7 Governance (Bestuur-)code cultuur 2019 62
Bijlage 8 Code diversiteit en inclusie 2025 67
Bijlage 9 Fair Practice Code 70
Bijlage 10 Museumnorm 2025 (beknopt) 71

3. Inleiding

Sinds 1954 bestaat het Museum van Egmond, gevestigd aan de Zuiderstraat te Egmond aan Zee. Mooi gehuisvest in het voormalige gereformeerde kerkje en de daarbij behorende uitbouw.

Het bestuur is van mening dat het beleidsplan 2016 - 2017 aan een revisie toe is.
De tijd heeft niet stilgestaan en er zijn ontwikkelingen, zowel in ons museum als in de museumwereld in het algemeen en ons museum moet zich daarop aanpassen
Er zijn ontwikkelingen binnen de Egmonden zelf, zoals bijvoorbeeld doorontwikkeling van de activiteiten van Stichting Historisch Egmond en het Huys Egmond, het bunkermuseum, Maritiem bezoekerscentrum, de Pinck en de Vrienden van de Egmondse School.
En niet te vergeten, het toenemende sociale belang van musea in onze gemeenschap zowel voor wat betreft zingeving voor al onze vrijwilligers als voor de bezoekers van onze dorpen en regio en het bieden van een belangrijk stuk toegevoegde waarde in de beleving van kunst en geschiedenis. Er is binnen de gemeente sprake van disbalans in de aandacht (intrinsieke geschiedkundige betekenis, betekenis voor toerisme en financiering) voor kunst en historie tussen Bergen en de Egmonden. Het museum van Egmond trekt zich dit aan en wil vanuit de eigen propositie werken aan herstellen van deze balans.

In dit document ligt vast wat het bestuur in de komende jaren als beleid wil gaan voeren om de doelstellingen van het museum zo goed mogelijk te blijven behalen.

Het beleidsplan helpt ons bij het maken van keuzes zoals bijvoorbeeld het financiële beleid, het optimaliseren van onze faciliteiten en de ontwikkeling van de collectie en expositie. Of bij het maken van keuzes in de promotie van ons museum. Het helpt ons bij het versterken en binden van het hele museum Egmond-team.
Het is een cruciaal stuk voor de aanvraag en aanleg van substantiële bestemmingsreserves.
Het geeft inzicht om samen helderheid te hebben over de manier van samenwerken binnen het bestuur en met de andere museale vrienden in de Egmonden èn in de regio.

En net zo belangrijk als de missie: er is een mooi team van vrijwilligers waaronder een prachtig team van bestuursleden. Met allemaal verschillende kennis, vaardigheden en passies. Wat ons bindt is niet alleen onze inzet voor de kunst en cultuurhistorie van Egmond en het bereiken van onze doelen. Maar ook dat we elkaar versterken en samen talenten ontwikkelen. Plezier hebben, respectvol met elkaar omgaan en er blij van worden! We gaan dit met zorg bewaken!

Het beleidsplan is door het bestuur dd. 14 juli 2026 aangenomen.

4. Missie "...waarom..."

In de statuten (1982, artikel 2 van de statuten, zie bijlage 1) staat samengevat wat het doel (missie) van de Stichting is:

- Het bevorderen van belangstelling voor de historie van de Egmonden en aangrenzend gebied in de Egmonden maar ook daarbuiten. *Het brengen van historisch besef om de situatie van vandaag beter in perspectief te beschouwen*.
- Het *daarom* ontwikkelen en onderhouden van kennis van de historie van de Egmonden.
- Het daarom bevorderen van het behoud (dan wel restauratie) van objecten met cultuur-historische betekenis *die anders verloren zouden gaan*.

Ook is in de statuten beschreven op welke manieren de stichting dit wil realiseren (de kerntaken).
Alle statutaire artikelen worden nog volledig onderschreven.

De missie van de Stichting Museum van Egmond in de komende vijf jaar wordt aangevuld met een kerndoel:

- Het versterken van de sociale functie van het museum in de gemeenschap door zingeving, sociale contacten, saamhorigheid en persoonlijke ontwikkeling.

In hoofdstuk 5 "Visie" is samengevat voor welke uitdagingen het museum zich de komende jaren gesteld ziet, wat er veranderd is in het "museale landschap in de Egmonden" en hoe het museum daarmee om zal gaan om haar missie via de uitvoering van haar kerntaken, zo goed mogelijk te volbrengen.

5. Visie "...waarheen..."

Het museum van Egmond wil haar centrale museale en sociale functie voor de drie Egmonden beter en toekomstbestendig vervullen. Primair betekent dit het (nog) beter vervullen van haar statutaire *kerntaken*. In één zin laat de visie op de uitvoering van de kerntaken in de komende jaren zich als volgt samenvatten:

De capaciteit, kwaliteit en kennis van het museum te professionaliseren en uit te breiden in mens, huisvesting, organisatie en collectie.

Hoe ziet de visie er inhoudelijk uit:

Het netwerk van vrijwilligers, donateurs en sponsoren zullen een grotere en meer diverse rol vervullen. We zullen actief blijven streven naar *betekenis* en verbinding voor meer mensen in onze gemeenschap en voor bezoekers van daarbuiten.

Er is binnen de gemeente Bergen sprake van zekere disbalans in de aandacht (intrinsieke geschiedkundige betekenis, betekenis voor toerisme en financiering) voor kunst en historie tussen Bergen en de Egmonden. Het museum van Egmond wil deze balans meer in evenwicht brengen door een voor het publiek sterkere en aansprekender propositie te bieden in collectie, exposite, verhaal en faciliteiten. Met ondersteuning waar nodig, van de gemeente. Het museum zal allereerst in de komende jaren groeien, zonder de *eigen identiteit* (of: "authenticiteit") te verliezen. De collectie en de *faciliteiten* zullen moeten worden versterkt en uitgebouwd zodat er in een breder seizoen het publiek veel beter kan worden "aangesproken". Intensief samenwerken met de andere musea in onze dorpen en in de regio zijn de katalysator voor verder professionaliseren en versterken van de propositie voor onze bezoekers. Uitbreiding van gebouw en faciliteiten is een randvoorwaarde.

Het bestuur streeft ernaar om de huidige "open" cultuur, mede gezien de collectieve verantwoordelijkheid, te bewaken in een *veilige gespreksomgeving*. Slimme uitbreiding van het bestuur, inzet van sidekicks en versterking van werkgroepen met meer verantwoordelijkheid zijn belangrijke middelen daartoe.
De *vrijwilligers* worden gekoesterd om hun bijdrage, ook omdat de sociale interactie en zingeving belangrijk zijn. Er zal proactief "geworven" worden om het team van vrijwilligers kwalitatief en kwantitatief

verder uit te breiden. Op een steeds breder gebied inzetbaar met ruimere verantwoordelijkheden. Daarmee vervult het museum ook een enorm belangrijke sociale functie in de gemeentelijke door zingeving voor onder andere de niet (meer)-werkende inwoners.

Samenwerking met partijen uit de sector binnen de regio is van praktisch en van strategisch belang. Het brengt naast het delen van kennis, ook promotionele voordelen. De samenwerking met SHE als cultuurhistorische vereniging in hetzelfde geografische gebied als het onze, is essentieel. We zullen de synergetische samenwerking continueren en verbeteren waar mogelijk.

Er is in Egmond aan Zee een veelheid aan partijen die vanuit een eigen passie, cultuurhistorisch actief zijn (Bunkermuseum (40/45), Egmonder Pinck, Museum Hendrik de Zeevaarder, Vuurtoren, KNRM, en Derper Goed). De samenwerking met deze geestverwanten zal voortgezet en mogelijk versterkt worden. Door de kracht van musea als het stedelijk museum van Alkmaar en Kranenburgh in Bergen (in grootte, aantrekkingskracht, locatie, bezoekersaantallen, kunsthistorische kennis) zal gepoogd worden de samenwerking waar mogelijk te versterken. Er is geen noodzaak om samenvoegingen met andere partijen actief na te streven. Mochten er initiatieven door anderen genomen worden dan zal de grondhouding vanuit ons museum positief zijn.

Het documenteren en archiveren zal in samenwerking met het regionaal archief, volledig in Memorix uitgevoerd (blijven) worden. De IT infrastructuur zal doorontwikkeld worden, om documenteren en archiveren van de *audiovisuele collectie* mogelijk te maken.

Financieel blijven we streven we naar contiuniteit op middellange termijn en het oude beleid wordt daarmee voortgezet. Om gedurende het jaar feeling met de uitgaven te houden en om besluitvorming te kunnen spiegelen, zal er begroot en tussentijds gerapporteerd worden. Er is een jaarlijks activiteitenplan. Uitbreiding van de faciliteiten (gebouw en inrichting) moet financieel eenmalig door externe partijen gesteund worden. De jaarlijkse operationele lasten zullen daardoor (zeer) beperkt toenemen. Hierdoor komt de *financiële continuïteit* ook in de toekomst, niet in het gedrang.

De collectie wordt beheerd en ontwikkeld door twee conservatoren. De *vijf topstukken* zijn het pand, de roeireddingboot, de Agnietenklok, de verzamelde collecties “Egmondse School” en Roeland Koning. Zij vormen het hart van de vaste (permanente) collectie. De signatuur van de vaste collectie behelst een *cultuurhistorische en de kunsthistorische* tak. Het museum van Egmond brengt geschiedenis en kunst! Deze twee “pilaren” maken het museum sterk onderscheidend en dit wordt daarom gekoesterd.
Een kwalitatief doorontwikkelde collectie van hogere kwaliteit met een eigentijdse expositiecommunicatie zal de aantrekkingskracht voor bezoekers verder vergroten. Er zal geïnvesteerd blijven worden in de collecties.
Het is de ambitie om een volwassen en zeer sterke eigen *collectie Egmondse school* te bouwen. De vier “titanen” van de Egmondse school (Melchers, Hitchcock, Herrmann en Heimes) moeten daarin een prominente plaats gaan innemen. Een *iconische Koning* zal de huidige Koning collectie vervolmaken.
In de cultuurhistorische expositie zal de expositie met inbrengen van “het verhaal”, verder verbeterd worden. Professionalisering betekent niet dat sfeerelementen die de huidige collectie karakteriseren komen te vervallen: de *authenticiteit* van een puur Egmonds museum zal zorgvuldig bewaakt worden.
Aan de besluitvorming voor aankopen ligt het “beleidskader aankopen 2026 - 2030” ten grondslag.
Het kunsthistorisch onderzoek dat gedaan wordt heeft kunsthistorische bronwaarde. Onderzocht zal worden hoe dit verder vormgegeven, gedocumenteerd en ultimo uitgedragen kan worden.

De bezoekers komen voor het grootste deel van buiten de Egmonden.
Dit zijn verblijfstoeristen in Egmond aan Zee (Nederlandse en Duitse) en dagtoeristen vanuit primair Noord-Holland. Deze groep zal steeds belangrijker zal worden. Enerzijds door de seizoenverbreding die verder zal doorzetten, anderzijds door de al genoemde collectie en expositieontwikkeling.
Gestreefd wordt naar een op termijn grosso modo verdubbeling van *het aantal bezoekers.*
In de promotie en het collectiebeleid zal er naast aandacht voor de aantrekkingskracht voor de Egmonders, ook structureel aandacht besteed worden aan de aantrekkingskracht voor de Duitse verblijfstoeristen. Daarbij hoort het structureel aanbieden van (alle) informatie in de Duitse taal.
De website zal herbouwd worden met een hedendaagse vormgeving (uitstraling) en navigatie heeft en makkelijk door onszelf te onderhouden zal zijn. De website zal prikkelen, nieuwsgierig maken en in de eerste plaats een mooie beleving in het vooruitzicht stellen.

Het pand heeft een prachtige uitstraling maar is te beperkt in ruimte. Een significante vergroting van de expositie m2'ers is nodig. Er wordt daarom in 2026 gestart met een haalbaarheidsonderzoek voor boven- en/of ondergrondse uitbouw naar het zuiden. Doel is deze uitbreiding binnen de looptijd van het beleidsplan te realiseren. Het museum blijft geïnteresseerd om gebruik te maken van gemeentelijk depot, zo nodig (cq mogelijk) zal in de nieuwbouw ruimte gecreëerd moeten worden.

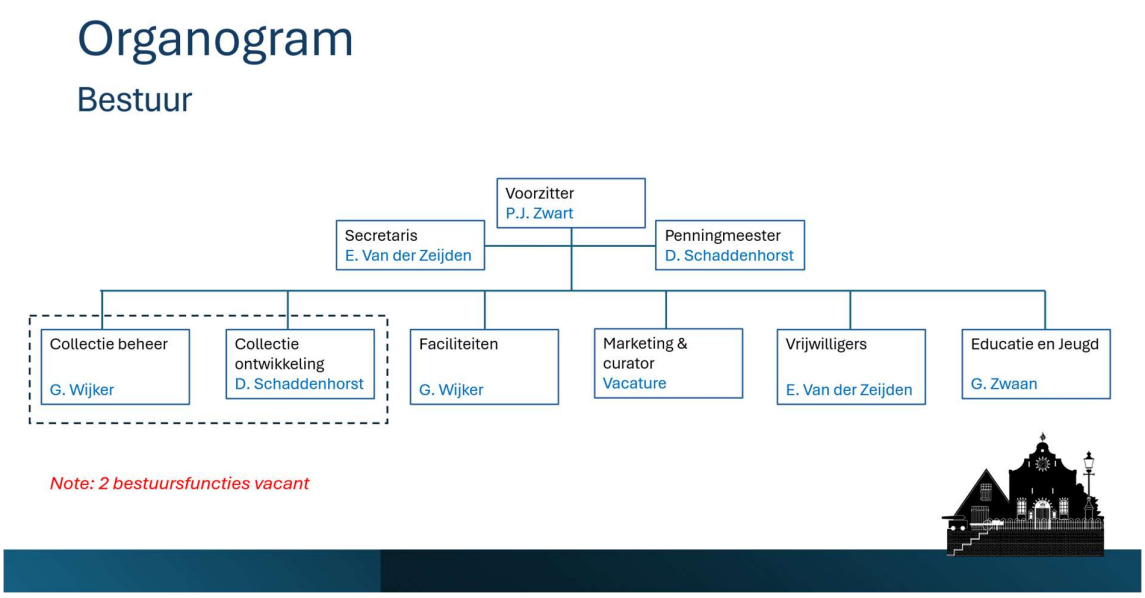
Het museum zal haar boodschap verder onder de aandacht van de *schooljeugd* brengen.
Dit zal gebeuren door in de collectie (her-) inrichting expliciet rekening te houden met aanvulling of aanpassing die op de jeugd zijn toegespitst. Ook wordt er een prijsvraag ontwikkeld die in samenwerking met de lagere scholen zal worden uitgeschreven. Bij succes, mogelijk jaarlijks. Samenwerking met andere organisaties zoals de organisatie "Gejut" worden opgezet en zullen voor synergie zorgen in het aanbod van dagprogramma's voor de jeugd.

6. Bestuur

In dit hoofdstuk is een opdeling van de organisatie gegeven die twee dingen beoogt: helderheid in “wie doet wat” zodat discussie en het nemen van een besluit wat meer duidelijk zijn. Daarnaast beoogt het bestuur vooral het behouden van alle positieve elementen van de huidige cultuur. Deze kenmerkt zich door grote betrokkenheid, een zeer hoog eigenaarschap en respect voor elkaar. De titel “***uitvoeringsgebieden***” is heel bewust gekozen: een meer zakelijke verdeling in verantwoordelijkheden is niet in lijn met de huidige bestuurscultuur.
De bestuursleden doen hun werk naar eer en geweten. Het bestuurt en bewaakt een collegiale, open en transparante cultuur. Met onderling respect voor elkaar, elkaars uitvoeringsgebieden en met een positieve grondhouding.

6.1 Invulling bestuur

Hieronder is een organogram opgenomen van de situatie bij vaststelling van het beleidsplan. Er is aangegeven wie de “***kartrekker***” is voor de organisatorische uitvoeringsgebieden.
Statutair dient het bestuur te bestaan uit een oneven aantal bestuursleden om staken van stemmen te voorkomen. Minimaal drie leden, maximaal zeven. Bij het aftreden van een bestuurslid moet dan ook zo spoedig mogelijk maar zorgvuldig een vervanger worden gevonden.



Belangrijke beslissingen worden in meerderheid door het bestuur genomen. We dragen immers statutair een collectieve verantwoordelijkheid. Bestuursleden handelen naar het beleid en binnen de vastgestelde budgetten.

De voorzitter zorgt ervoor dat de stichting opereert volgens haar missie en visie en bewaakt de voortgang van de gestelde jaardoelen. Hij/zij geeft leiding aan het bestuur, leidt vergaderingen, neemt initiatief, en zorgt voor structuur en overzicht binnen het bestuur. De voorzitter vertegenwoordigt de stichting naar buiten toe. De voorzitter is (pro)actief in het motiveren en inspireren van de overige bestuursleden

De secretaris verzorgt de verslaglegging en communicatie van het bestuur, door het notuleren van vergaderingen, het archiveren van bestuurlijke documenten, het bewaken van actiepunten en het onderhouden van contacten met de buitenwereld. Daarnaast bereidt de secretaris vergaderingen voor.

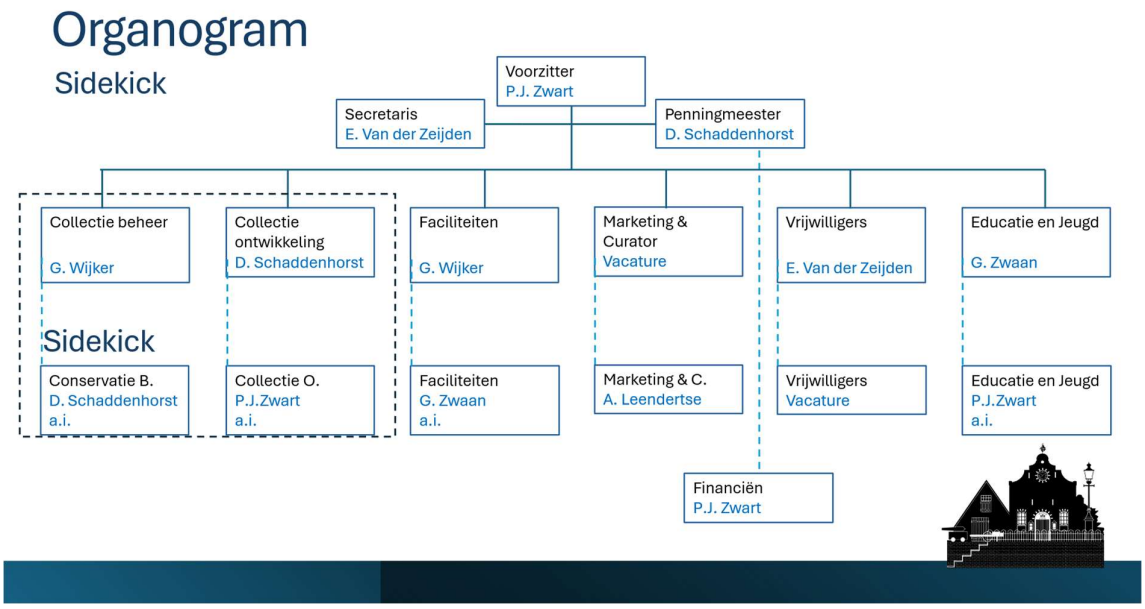
De penningmeester beheert de financiën, waaronder het bijhouden van de financiële- en donateursadministratie en het innen van inkomsten en doen van betalingen (in samenwerking “met”). Hij of zij het maakt de begroting en jaarrekening op, rapporteert tweemaal per jaar over de status met gegevens die transparant en accuraat zijn voor het bestuur en externe partijen

De bestuursleden bepalen in gezamenlijkheid het beleid van de Stichting. Met de overige bestuursleden voeren zij het beleid uit en behalen daardoor de statutaire en jaarlijkse doelstellingen van de Stichting. Ze hebben de dagelijkse leiding. Alle bestuursleden zijn collectief verantwoordelijk voor het beleid en de gang van zaken binnen de stichting.

De bestuursleden zijn dus beleidsmatig èn uitvoerend bezig, gebruik makend van hun specifieke vaardigheid en deskundigheid. In de uitvoeringsgebieden zal een bestuurslid nooit alle werkzaamheden alleen kunnen of willen verrichten. Er is er een natuurlijke loyaliteit om elkaar zo nodig en zo mogelijk te helpen. Daar waar wenselijk wordt er capaciteit en deskundigheid ingezet vanuit vrijwilligers of leveranciers. Dit kan in een werkgroep maar het kan ook door structureel taken uit te laten voeren. Leveranciers worden ingezet, vanzelfsprekend binnen de gemaakte budgetafspraken.

6.2 Sidekicks

Elke kartrekker van een uitvoeringsgebied heeft een sidekick. Ieder uitvoeringsgebied is een grote klus. Het kan daarbij heel prettig zijn om een samenwerking te hebben die goed voelt, past bij de vaardigheden van beiden. Je kunt elkaar helpen, op ideeën brengen, kennis delen, stimuleren en vervangen bij afwezigheid. De sidekick is in principe geen bestuurslid.
Een sidekick mag een kartrekker van een uitvoeringsgebied vervangen in de bestuursvergadering (zonder stemrecht). Het biedt een mogelijkheid tot doorstromen naar bestuursfunctie.
Belangrijk is dat iedere kartrekker van een uitvoeringsgebied vrij is om te bepalen met wie hij of zij dat bij voorkeur invult. Een natuurlijk proces. Onderstaande is een concept invulling waarover nog niet met eenieder is gesproken of is afgestemd.

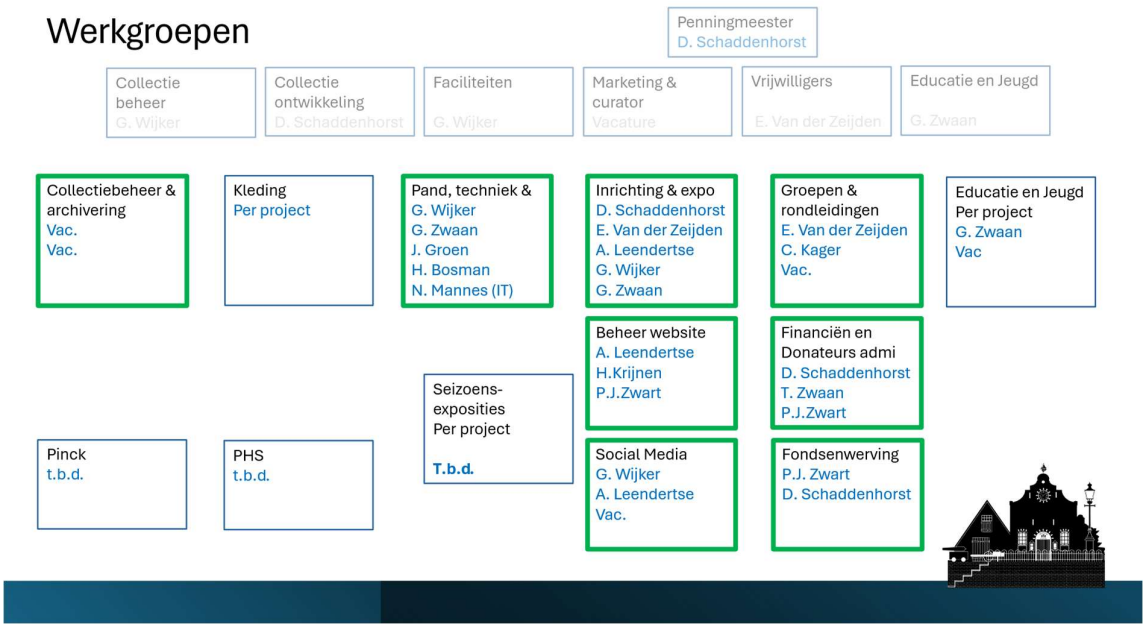


6.3 Werkgroepen

Er is in het verleden een behoorlijk aantal werkgroepen geweest. Helaas zijn er ook een aantal in de vergetelheid geraakt of zijn informeel opgeheven. Niettegenstaande dit, werkgroepen zijn een zeer belangrijk “middel” om de kartrekkers (en sidekicks) te ontlasten bij het uitvoeren van de taken.

Er zijn werkgroepen die feitelijk structureel op de achtergrond actief zijn.
Het lijkt goed deze te benoemen en de bemensing van deze groepen waar nodig opnieuw vast te stellen. In het hieronder weergegeven concept zijn de structurele groepen donkergroen omlijnd. Groepen die nog onduidelijk zijn of groepen die alleen actief zijn als er een project(je) is, zijn dun omlijnd.

Er is een aantal vrijwilligers dat meer wil (en kan) dan alleen baliewerk verrichten. Niet alleen om ze te binden maar ook om het ons gemakkelijker te maken, is het verstandig om bij de bemensing van de werkgroepen, zoveel mogelijk capabele vrijwilligers in te schakelen.



6.4 Punt van zorg

Met het formaliseren van de sidekicks en het proberen te versterken van de werkgroepen, hoopt het verwacht het bestuur de belasting van bestuursleden (kartrekkers) te beheersen en de afhankelijkheid van het individu te minimaliseren.
Niettegenstaande dit, is het bestuur van mening dat de concrete werkdruk van meerdere bestuursleden hoog tot zeer hoog is. Even los van het wel of niet gedaan krijgen van de uitvoerende activiteiten is dit voor wat betreft het menselijk aspect zorgelijk. Er zal serieus gekeken worden hoe we de werkdruk kunnen verlagen. In ieder geval zal gestreefd worden naar het maximum van zeven bestuursleden.
Dubbelfuncties vermeden moeten worden. Dit is in de huidige organogrammen wèl het geval. Zowel voor bestuursfuncties als voor de sidekickfuncties.
Het doel is om in de komende jaren de werkdruk beter te verdelen, de afhankelijkheden te verkleinen en daarmee ook de inzetbaarheid van individuen te borgen.
We zullen gaan “werven” via de nieuwe website.

6.5 Samenwerkingen van de stichting

Het museum is geen eiland in een zee van cultuurhistorische partijen. Samenwerken is erg belangrijk, het is een manier om met synergie tot betere resultaten te komen. Samenwerking levert kennis, kostenbesparing en inspiratie op en je kunt elkaar simpelweg helpen. Van samenwerken naar samenvoegen hangt af van de potentiële samenhang en synergie maar ook van de financiële situatie van eventuele partners en risico’s die dit mogelijk met zich meebrengt. Onze zelfstandigheid, handelingsvrijheid, kleinschaligheid en het bijbehorende plezier zijn ons dierbaar. Een dat màg bij een stichting die organisatorisch en financieel stabiel is. Bestuur ziet op dit moment geen noodzaak om samenvoegingen met andere partijen actief na te streven.

Welke partijen spelen een prominente rol voor ons museum?

- Stichting Historisch Egmond (SHE).
  De SHE is een belangrijke samenwerkingspartner. We hebben theoretisch hetzelfde gebied (de drie Egmonden) waarvan we de cultuurhistorie met verschillende activiteiten “dekken”. Beide partijen publiceren (in verschillende frequenties).
  De verschillen zijn dat ons museum daadwerkelijk een museum is, in tegenstelling tot de SHE. Praktisch nemen wij op dit moment alleen de aspecten van Egmond aan den Hoef en Egmond Binnen mee daar waar ze van belang zijn voor de ontstaansgeschiedenis van Egmond aan Zee en waar ze van belang zijn voor de cultuurhistorische verschillen en overeenkomsten van de dorpen. Maar de primaire focus van ons museum ligt nog op Egmond aan Zee. Primair gedreven door het gebrek aan ruimte.
  Pivot in de ontwikkelingen bij de SHE is het mogelijkerwijs inrichten van een kunst-schilderij museum gericht op de Egmondse School met “De vrienden van de Egmondse school”.
  De SHE heeft een voornemen een expositieruimte in te richten. Echter doel, missie, locatie, planning, haalbaarheid en de rol van de vrienden van de Egmondse school, zijn op dit moment nog onzeker. Het is dus niet in te schatten hoe onze activiteiten synergetisch dan wel overlappend zullen zijn.
  Dit geldt met name voor ons topstuk 3 “Egmondse School” (zie 7.2.1.1).
  We zullen de ontwikkelingen volgen, in gesprek komen en blijven en kijken hoe wij hier, in samenwerking met SHE, goed mee om kunnen gaan. Mogelijk tot benefit van beide partijen.

- Vrienden van de Egmondse School.
  Vooralsnog is deze groep feitelijk ingebed in de SHE en het Huys.
  Het bestuur is van mening dat een centrale expositieruimte voor schilderijen direct of indirect gelinkt aan de Egmondse school op één locatie, “sterk” is. Niettegenstaande dit, zal ons museum de huidige collectie en de ingezette ontwikkeling hiervan voortetten en versterken. Inclusief een noodzakelijk significante uitbreiding van de expositieruimte hiervoor.
  Het is van groot belang met de stakeholders van “de vrienden van:” in gesprek te blijven om tot een zo goed mogelijk resultaat te komen. Voorlopig is een ongeschreven “verdeling” van de collecties tussen maritiem (Egmond aan Zee) en binnenduinrand en polder (Egmond aan den Hoef en Egmond Binnen) een praktische en goed hanteerbare invulling.

- Stichting tot behoud van het historisch vaartuig “De Egmonder Pinck”.
  Deze stichting is ontstaan vanuit ons museum. De samenwerking ligt op het gebied van een stukje promotie en op het gebied van kennisuitwisseling (bijvoorbeeld bij het beoordelen van aankopen).
  De samenwerking zal voortgezet worden.

- Bunkermuseum Jansje Schong / Stichting Egmond 40-45
  Dit museum dekt een specifiek element van de geschiedenis van Egmond, de tweede wereldoorlog. De verbijzondering die zij in het museale landschap van Egmond brengen is bijzonder en zeer specifiek. Een verrijking die ons museum niet kan dekken. Wij zullen de samenwerking op kennis en promotie graag voortzetten en waar mogelijk uitbreiden.

- Museum Hendrik de zeevaarder.
  Door oprichting van de stichting Museum Prins Hendrik de Zeevaarder zijn de collectie en de archieven van de Prins Hendrik Stichting, voormalig tehuis voor oud-zeelieden, bewaard gebleven. De kunst en het historisch dossier zijn in eigendom aan dit museum overgedragen.
  Het museum is "kleinschalig" van opzet en zal dat ook blijven. De geheven entree aldaar is op vrijwillige bijdrage.
  We hebben een verwijsfunctie naar elkaar en dat is zeer positief en effectief.
  De museale samenwerking zal zeker voortgezet worden. De vraag is wat de situatie wordt als opvolging aldaar lastig blijkt. Samenvoeging kan alleen als de museumvereniging een dependance onder uitzonderingsvoorwaarden zal accepteren.

- Stedelijk Museum Alkmaar.
  Met de tentoonstelling Verlangen naar Egmond is de onderlinge relatie aangetrokken en belangrijk geworden. Er is een opening om kennis te delen, advies te vragen. Naast het eenmalige promotie effect van 2025, moeten we ernaar streven ook promotioneel de relatie goed open te houden. Het kan de weg vanuit Alkmaar (toeristen) naar ons museum promoten en openhouden. Een belangrijke relatie die we in ons netwerk zullen koesteren en zo mogelijk uitbreiden.

- Museum Kranenburgh
  Er is geen overlap tussen de missie van Kranenburgh en ons museum.
  In potentie kunnen we een verwijsfunctie naar elkaar hebben. Daarnaast kan het Museum Kranenburgh met ons museum een rol spelen in de realisatie van een gemeentelijk depot. Dit is verkennend, er niet te verwachting dat dit op korte termijn gerealiseerd kan worden.

- Exploitatie “Vuurtoren Jan van Speijk”.
  De rondleidingen in de vuurtoren leveren geld op. Promotioneel is er een beperkt effect te

verwachten. Bekeken moet worden of en zo ja in hoeverre ons museum kan meedelen in de opbrengsten.

- Reddingsmaatschappij (KNRM)
  Met de KNRM is “als vanouds” en logischerwijs een positieve band. Zij verwijzen in hun redders op zee wandelroute actief naar ons museum, wij faciliteren hun kaart (folder).
  De samenwerking zal voortgezet worden.

- Regionaal archief Alkmaar
  Het archief is wellicht geen samenwerkingspartner maar een dienstverlener.
  Toch is het regionaal archief in dit rijtje opgenomen, omdat het naast de primaire dienstverlening (archiveren, categoriseren en digitaliseren) ook een signalerings- en adviesfunctie kan hebben.
  Op basis van persoonlijke relaties.
  Op basis hiervan kan met het archief kennis uitgewisseld worden en kan men ons ongevraagd op de hoogte brengen van interessante nieuwheid.
  Het archief produceert audiovisuele informatieve cultuurhistorische producties, die over ons aandachtgebied gaan. Een belangrijke relatie die we in ons netwerk zullen koesteren.

- Derper Goed (DG)
  Kledingdracht werkgroep Egmond aan Zee.
  We hebben een verleden samen. Ons museum kon de ruimte die de groep nodig had, niet bieden. Dat zal ook niet op korte termijn veranderen. Er is veel kennis binnen de groep op het gebied van de lokale klederdracht. Het is goed de relatie met DG te koesteren, als het nodig is zullen we elkaar helpen.

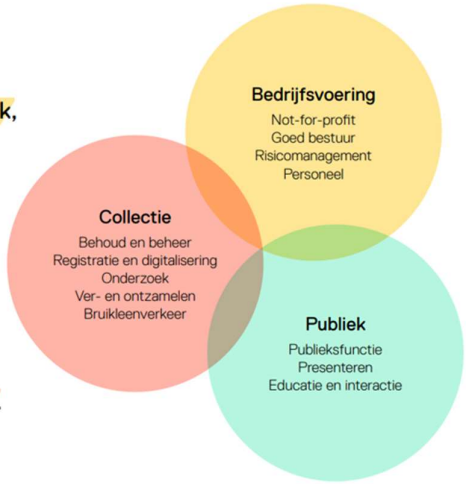
6.6 Accreditatie en regelgeving

De volgende normen, definities en leidraden zijn van belang voor het museum en worden actief gevolgd:

- Museumvereniging en museumnorm. museum/nl\
  De museumvereniging is onze brancheorganisatie en opsteller en verantwoordelijk voor de inhoud van de Museumnorm, zie bijlage 10. Ons museum is lid van de museum vereniging (dit is mogelijk door de registratie bij het museumregister). Middels dit lidmaatschap kan de museumjaarkaart gevoerd worden. Ook voor subsidieverstrekkers is registratie en lidmaatschap (meestal) randvoorwaardelijk. Lidmaatschap van de vereniging is van groot belang en zal te allen tijde door het bestuur geborgd worden.
  Bij vaststellen van dit beleidsplan is de norm 2025 van toepassing. Schematisch ziet deze er als volgt uit:

Een museum is een permanente instelling zonder winstoogmerk, in dienst van de samenleving, gericht op het onderzoeken, verzamelen, bewaren, interpreteren en tentoonstellen van materieel en immaterieel erfgoed. Musea zijn openbaar, toegankelijk en inclusief en bevorderen diversiteit en duurzaamheid. Ze werken en communiceren ethisch, professioneel en met participatie van gemeenschappen. Musea bieden een verscheidenheid aan ervaringen met het oog op educatie, genoegen, reflectie en kennisuitwisseling.

Bron: ICOM Nederland, 2023



- Museumregister en toetsing.
  De stichting Museumregister Nederland heeft als missie het zichtbaar maken van de kwaliteit van Nederlandse musea. Dat doet ze door musea te toetsen aan de Museumnorm en al geregistreerde musea periodiek te herijken. Het register toetst!
  Ons museum is geregistreerd sinds 15 september 1999.
  Herijking is verplicht onderdeel van het voortzetten van de registratie
  Herijking is na minimaal 5 jaar en vindt plaats op basis van loting. Herijking is verplicht bij ingrijpende wijzigingen zoals bijvoorbeeld relocatie, openen sub locatie of samenvoeging.
  Opname in het register is alleen mogelijk als je aan de museumnorm voldoet.
  In de norm wordt verwezen naar een aantal te volgen codes. Zie 6.7 Governance Code, 6.8 Code Diversiteit en Inclusie en 6.9 fair practice code.
  Het museum mag met de registratie afficheren en een schildje op de gevel aanbrengen.
  Opname in het register is van groot belang en zal te allen tijde door het bestuur geborgd worden.

- ICOM.
  International Council Of Museums
  Het ICOM is een netwerkorganisatie die internationale samenwerking stimuleert met als doel professionalisering van de museum sector. Ons museum is geen lid van de organisatie en het council speelt het geen directe rol in ons beleid en activiteiten. Het is de internationale organisatie en de museumvereniging volgt de ICOM-museumdefinitie en de Internationale Ethische code voor musea.

- ANBI.
  Algemeen Nut Beogende Instellingen.
  Instellingen die de fiscus als ANBI hebben aangewezen, kunnen gebruik maken (c.q. faciliteren) van bepaalde belastingvoordelen. Bijvoorbeeld bij legaten, schenkingen of bij andere fiscaal belaste transacties.
  Voor donateurs van culturele ANBI's (zoals ons museum) geldt een extra giftenaftrek. Hierdoor worden giften aan culturele ANBI's gestimuleerd.
  Een ANBI is verplicht om gegevens te publiceren. Dat kan op een eigen website. De ANBI moet er onder andere voor zorgen dat de pagina waarop de gegevens worden gepubliceerd, makkelijk vindbaar is met een unieke URL.

Ons museum is bij de fiscus geregistreerd als ANBI. Deze registratie is verplicht om aan de museumnorm te voldoen en is mede daarom van groot belang en zal te allen tijde zolang deze regeling bestaat, door het bestuur geborgd worden.

- LAMO.

Leidraad Afstoten Museale Objecten.
Bij het verwijderen van stukken uit de collectie wordt deze leidraad door ons museum gevolgd. De leidraad met de daarin te volgen procedure, zijn opgeslagen in de digitale administratie database van het museum.
Opgemerkt moet worden dat van een deel van het depot niet zo zeker is of het als “museale stukken” kunnen worden aangemerkt. Denk als voorbeeld aan grote hoeveelheden (dubbele) ansichtkaarten. De leidraad wordt ”in de geest van” de doelstellingen gevolgd.

6.7 Governance (bestuurs-)code cultuur 2019

De stichting onderschrijft de zeven principes uit de code voor het (vereenvoudigd) directie model. Dit past bij de omvang en organisatievorm bestuur van het museum en zijn in overeenstemming met de statuten. Het bestuur heeft kennisgenomen van de code, hanteert de code bij organisatorische en procedurele beslissingen en spreekt elkaar aan bij acteren in afwijking van de code. Voor de inhoud, zie bijlage 7.

Een aantal (praktisch-aanvullende) elementen in het volgen van de code zullen in de beleidsperiode voortgezet en geborgd worden:

- Van bestuursleden wordt verwacht een verklaring van goed gedrag te overleggen voor aanstelling.
- Het beloningsbeleid is in overeenstemming met grootte van de organisatie: er is geen sprake van bezoldiging van het bestuurswerk noch in geld noch in goederen.
- Declaraties vinden uitsluitend plaats op basis van originele kostendocumenten (factuur/bon).

6.8 Code diversiteit en inclusie

De stichting onderschrijft de code diversiteit en inclusie voor de Nederlandse culturele sector.
De grootte van ons museum beperkt de mogelijkheden om een alomvattend plan van aanpak uit te rollen. Het bestuur heeft kennisgenomen van de code en stimuleert elkaar op het toepassen van de principes van de code aan. Voor de inhoud, zie bijlage 8.

In de huidige situatie is er voldoende aandacht voor toegankelijkheid -in welke vorm dan ook-, zijn er kansen voor vrijwilligers met een beperking en is er aandacht voor de overlegcultuur. De sanitaire voorziening is inclusief, ook voor bezoekers met een fysieke handicap. Er wordt naar gestreefd zoveel mogelijk bevolkingsgroepen aan te spreken, waaronder de jeugd. Met andere woorden: de huidige basis in perspectief van de code is “gezond”.

6.9 Fair Practice Code

De Fair Practice Code (FPC, zie bijlage 9) voor musea en de culturele sector in Nederland is een gedragscode gebaseerd op vijf kernwaarden: solidariteit, diversiteit, duurzaamheid, vertrouwen en transparantie. Met als doel eerlijke werkomstandigheden, vergoedingen (Fair Pay), en een gezonde

werkrelatie. De code is een aanvulling op de Governance Code Cultuur en de code Diversiteit en inclusie. Zie bijlagen 7 en 8.