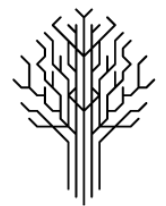


OSP – potencjał młodych

Raport z badań Ochotniczych Straży Pożarnych
i młodzieży w nich działającej

Autorki:

Beata Charycka i Marta Gumkowska
Badania Klon/Jawor, Stowarzyszenie Klon/Jawor



stowarzyszenie
klon / jawor



Potencjał Młodych

Badanie zostało zrealizowane w ramach projektu „OSP – Potencjał Młodych” realizowanego przez Związek Ochotniczych Straży Pożarnych RP w partnerstwie ze Stowarzyszeniem Klon/Jawor.

Projekt realizowany z dotacji programu Aktywni Obywatele – Fundusz Krajowy, finansowanego z Funduszy EOG.



zosprp.pl serwis Związku Ochotniczych Straży Pożarnych RP

fakty.ngo.pl dane i opracowania dotyczące organizacji pozarządowych i aktywności społecznej

ngo.pl portal organizacji pozarządowych

Warszawa, wrzesień 2021

Wstęp	4
Informacje podstawowe o OSP	5
Ludzie tworzący OSP	10
Zarządy OSP	14
Młodzież w OSP	20
Aktywność młodzieży	21
Aktywność młodzieży w pandemii	23
Motywacje młodzieży do działania w OSP	26
Wpływ młodzieży na funkcjonowanie OSP i MDP	29
Relacje międzypokoleniowe w OSP	34
Młodzieżowa Drużyna Pożarnicza	38
Finanse OSP	54
Problemy OSP	58
O badaniu	61

1. Wstęp

W Polsce funkcjonuje ponad 16 tys. jednostek Ochotniczych Straży Pożarnych (OSP), które zrzeszają ok. 650 tys. osób. Głównym terenem ich działania są wsie (dwie trzecie jednostek działa w gminach wiejskich), dlatego OSP stanowią ważny element krajobrazu wiejskiego sektora społecznego.

Poza swoją główną funkcją, czyli prowadzeniem działalności ratowniczej, OSP podejmują działania kulturalne, realizują projekty dla mieszkańców swojej okolicy, animują życie społeczne, stwarzają możliwość do społecznego zaangażowania. OSP pełnią funkcję lokalnych centrów kultury, których działaniom Stowarzyszenie Klon/Jawor przyjrzało się w swoim badaniu w 2016 roku (sprawdź raport "[OSP - lokalne centra kultury](#)").

We wspomnianym badaniu, poza prezentacją społecznej roli OSP w lokalnych społecznościach, zdiagnozowano szereg wyzwań, z jakimi OSP się mierzą. Ważne wyzwanie, przed którym stoi wiele jednostek OSP, dotyczy kapitału ludzkiego. Więcej niż co trzecia jednostka OSP boryka się z brakiem następców dla członków zarządów, w co piątej jednostce członek zarządu pełni funkcję przez minimum 25 lat. Wymiana pokoleniowa następuje zatem bardzo powoli, co z kolei stanowi zagrożenie dla ciągłości działań organizacji.

Animacja młodzieży stanowi ważny element dbania o ciągłość działania OSP. Jednocześnie ponad połowa jednostek nie ma struktur dedykowanych młodzieży. Przy części OSP działają Młodzieżowe Drużyny Pożarnicze (MDP), których członkami są dzieci i młodzież do 16 r. ż. Z danych z rocznych sprawozdań OSP wynika, że MDP funkcjonuje w 42% jednostek OSP – oznacza to, że w całej Polsce działa ok. 6700 Młodzieżowych Drużyn Pożarniczych. Niemal 87 tys. młodzieży jest członkami MDP.

Projekt "OSP – potencjał młodych", prowadzony przez Związek Ochotniczych Straży Pożarnych oraz Stowarzyszenie Klon/Jawor, skupia się na animacji młodzieży jako szansie na wymianę pokoleniową w OSP, a tym samym zapewnienie ciągłości jej działań. Aby lepiej zrozumieć sytuację młodzieży w OSP przeprowadzono badania poświęcone temu zagadnieniu. W badaniach skupiono się na perspektywie zarówno zarządów OSP, jak i samej młodzieży. Na warsztatach wzięto m.in. zagadnienia związane z zarządzaniem w OSP, funkcjonowaniem władz oraz działaniem i rolą MDP w strukturach OSP.

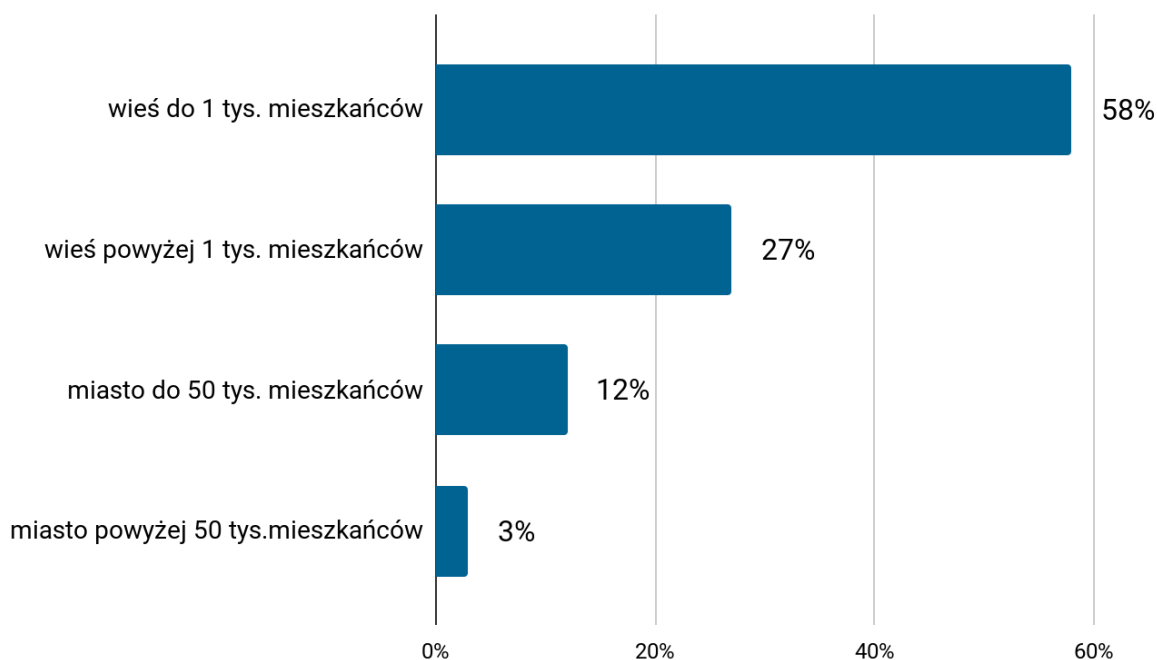
Zagadnienia dotyczące młodzieży (definiowanej tu jako osoby do 25 r. ż.) w OSP stanowią główny przedmiot niniejszego raportu. Przyglądamy się zarówno młodzieży działającej w strukturach MDP, jak i poza nimi, np. młodym osobom będącym członkami OSP. Aby lepiej zrozumieć główny temat badania, przedstawimy też podstawowe dane o działalności jednostek, ich kapitale ludzkim, sytuacji finansowej, kluczowych wyzwaniach, a także kondycji OSP w kontekście pandemii Covid-19.

Mamy nadzieję, że przedstawiona diagnoza posłuży wypracowaniu działań, które zwiększą udział osób młodych w strukturach OSP, wpłyną na wzrost aktywności młodzieży we władzach OSP i będą sprzyjać włączaniu się młodych ludzi w zarządzanie oraz procesy decyzyjne w OSP.

2. Informacje podstawowe o OSP

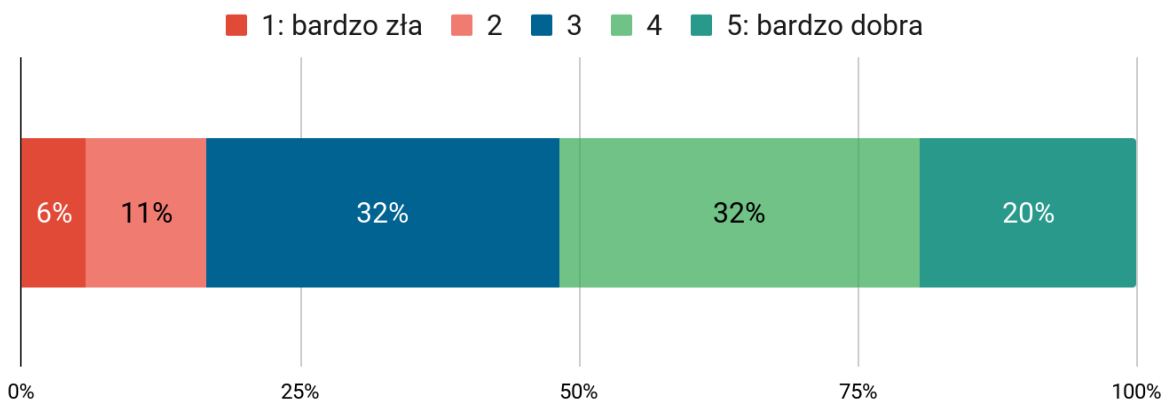
- W badaniu wzięło udział 586 jednostek OSP z całej Polski.
- 85% OSP uczestniczących w badaniu miało siedzibę na wsi, w większości wypadków (58% wszystkich) były to wsie liczące nie więcej niż 1 tys. mieszkańców. Wśród przebadanych OSP zlokalizowanych w miastach większość (12% wszystkich) miało siedzibę w miastach nieprzekraczających 50 tys. mieszkańców.

Wykres: Wielkość miejscowości będącej siedzibą OSP



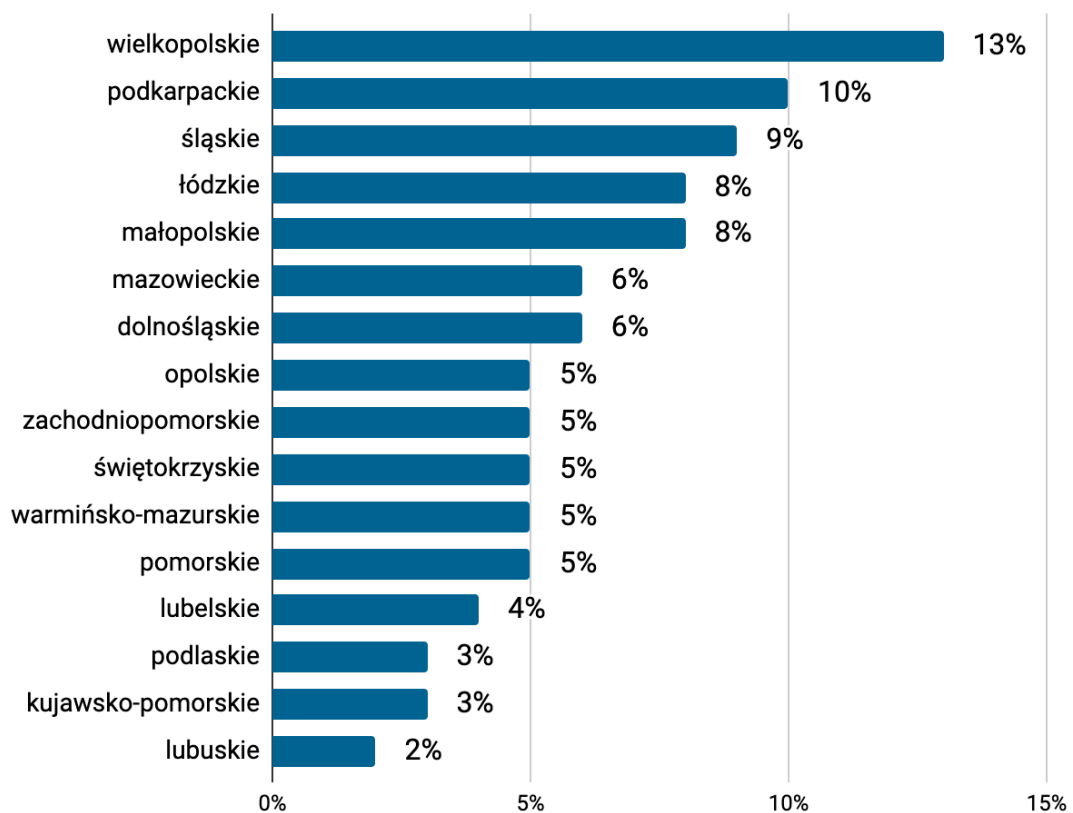
- Przedstawiciele OSP biorący udział w badaniu zostali poproszeni o ocenę kondycji miejscowości, w której działają. 52% uznało, że kondycja miejscowości jest raczej dobra lub bardzo dobra, a 17% oceniło ją jako raczej złą lub bardzo złą. 32% uznało, że sytuacja jest średnia.

Wykres: Opinia o kondycji miejscowości, w której działa OSP [odpowieź była udzielana na skali 1-5 gdzie 1 oznaczał 'bardzo zła' a 5 – "bardzo dobra"]



- Największy odsetek przebadanych OSP pochodził z województwa wielkopolskiego (13%), podkarpackiego (10%) oraz śląskiego (9%), zaś najmniejszy z podlaskiego (3%), kujawsko-pomorskiego (3%) i lubuskiego (2%).

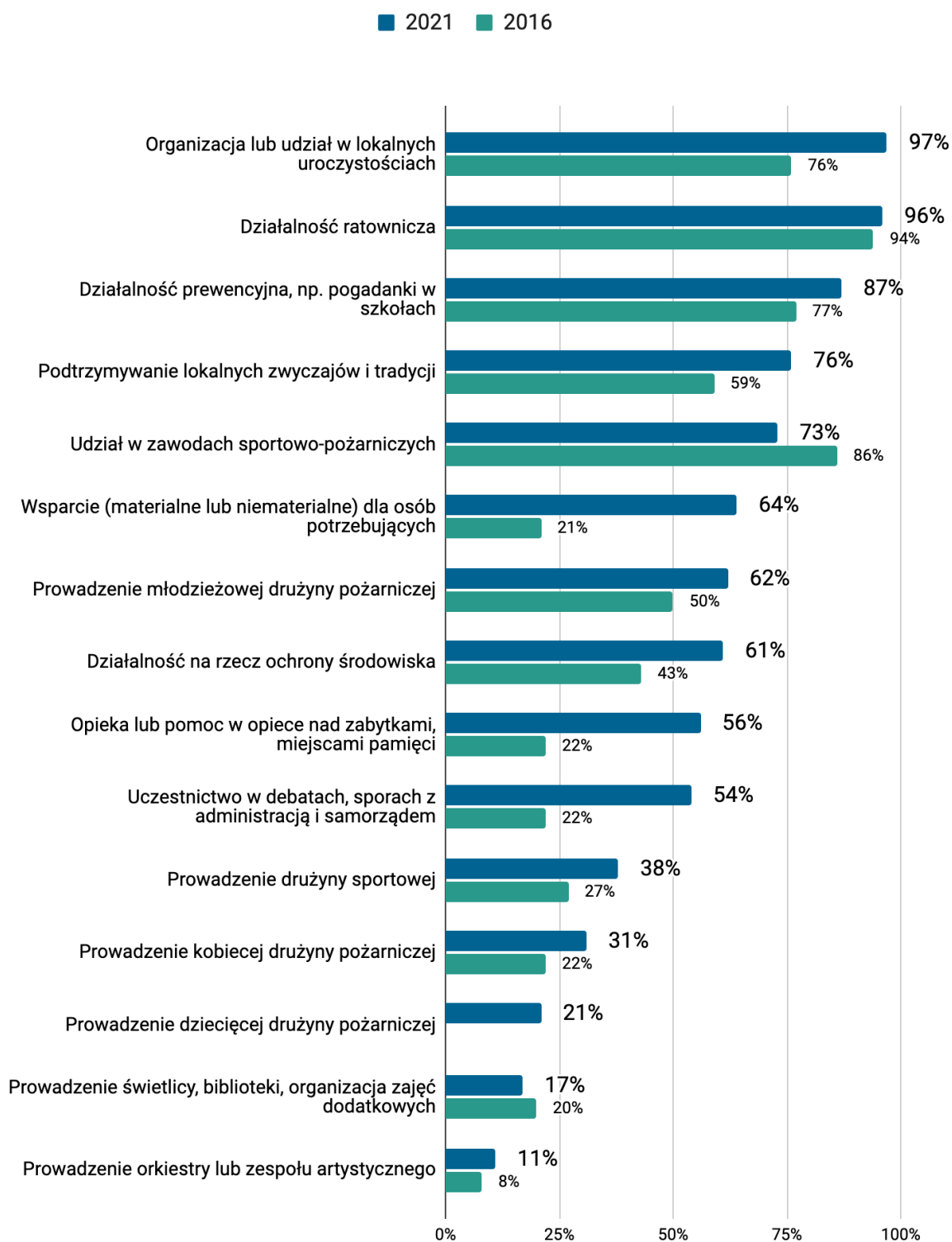
Wykres: Województwa, z których pochodzą badane OSP



Działania podejmowane przez OSP

- Aktywność podejmowana przez niemal wszystkie badane OSP w 2021 roku to działalność ratownicza (96%).
- Jednak OSP prowadzą także różnego rodzaju działalność pozaratowniczą. Najczęściej jest to organizacja lub udział w lokalnych uroczystościach (97%), działalność prewencyjna, np. pogadanki w szkole (87%), oraz podtrzymywanie lokalnych zwyczajów i tradycji (76%).
- Jeśli porównać częstotliwość podejmowania poszczególnych typów działalności w 2021 i 2016 roku, widać zwiększenie aktywności OSP w większości obszarów działań pozaratowniczych. Największy wzrost nastąpił w dziedzinach: wsparcia (materialnego lub niematerialnego) dla osób potrzebujących (zmiana o 43 punkty procentowe, być może związana z pandemią i działaniami podejmowanymi w celu przeciwdziałania jej negatywnym skutkom), opieki lub pomocy w opiece nad zabytkami i/lub miejscami pamięci (wzrost o 34 punkty procentowe), a także uczestnictwa w debatach, sporach z administracją i samorządem (wzrost o 32 punkty procentowe).
- Jedyna aktywność, która w 2021 roku była podejmowana przez OSP rzadziej niż w roku 2016, to udział w zawodach sportowo-pożarniczych (spadek z 86% w 2016 roku do 73% w 2021) – to także z dużym prawdopodobieństwem jest konsekwencją pandemii, w związku z którą zawody były odwoływane.

Wykres: Rodzaje działań OSP w 2021 i 2016 roku
 [OSP mogła wskazać wiele odpowiedzi]



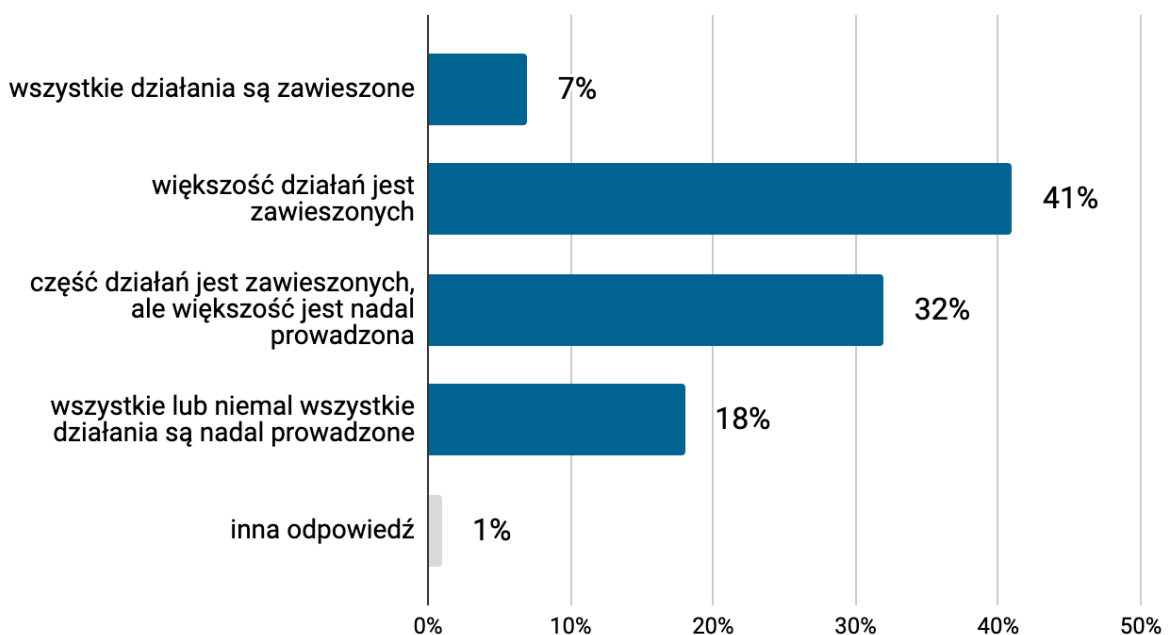
- OSP ze swoimi licznymi i różnorodnymi działaniami niejednokrotnie stanowi centrum społeczno-kulturalne w swojej miejscowości, w szczególności gdy w okolicy nie działają inne organizacje społeczne.

Poza ratownictwem mamy bardzo szerokie spektrum działania, bo my jako OSP w małej miejscowości, która liczy powyżej 500 osób, stanowimy centrum aktywności obywatelskiej. **Poza naszym stowarzyszeniem u nas nie ma innych organizacji, więc właściwie to my sprawujemy taką funkcję kulturalno-społeczną.** Jako MDP i OSP organizujemy różne przedsięwzięcia, na przykład festyny, przedstawienia z okazji jasełek czy wieczornicy z okazji 11 listopada. Oczywiście prowadzimy różne projekty. Pod nami jest zespół ludowy, który jest grupą nieformalną, ale rozlicza się troszeczkę w ramach naszego stowarzyszenia. Organizujemy działalność sportową, wychowawczą, prowadzimy szkolenia, zawieszamy flagi w naszej miejscowości z okazji różnych świąt, organizujemy akcje typu sprzątnięcie naszej miejscowości – jest tego troszkę.

Wpływ pandemii na pozaratownicze działania OSP

- W badaniu przeprowadzonym w czerwcu 2021 roku przedstawiciele OSP deklarowali, jak pandemia wpłynęła na ich pozaratownicze działania. Wszystkie tego typu aktywności zawiesiło tylko 7% OSP, jednak kolejne 41% wstrzymało większość aktywności.
- 32% OSP zawiesiło w okresie pandemii część pozaratowniczych działań, jednak większość z nich udało im się utrzymać.
- W 18% OSP pandemia nie miała wpływu na zakres prowadzonych pozaratowniczych działań (choć mogła wpłynąć na ich formę).

Wykres: Wpływ pandemii na pozaratownicze działania OSP
[OSP mogła wskazać jedną odpowiedź]



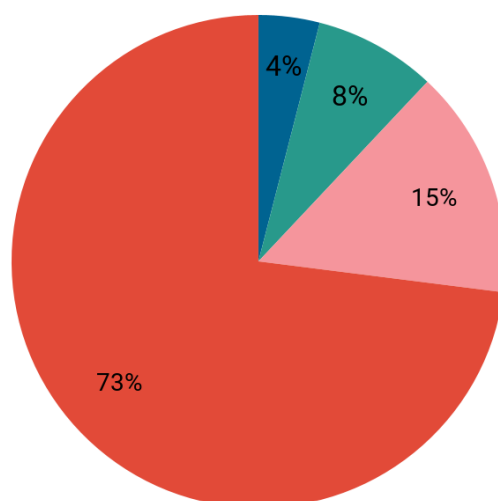
3. Ludzie tworzący OSP

Członkostwo w OSP

- Ze sprawozdań 15 944 OSP przesłanych do ZOSP RP w 2019 roku wynika, że w tych jednostkach w całej Polsce zrzeszonych jest ponad 500 tys. osób (tzw. członkowie zwyczajni). Ok 10% osób zrzeszonych w OSP to kobiety.
- Przy części OSP działają Młodzieżowe Drużyny Pożarnicze, a także orkiestry i zespoły taneczne, w których zrzeszone są dzieci i młodzież. Z badań przeprowadzonych w 2021 roku wiadomo, że kiedy grono osób pełnoletnich zrzeszonych w OSP rozszerzyć o młodzież i dzieci zaangażowane w MDP, a także orkiestry czy zespoły działające przy OSP, to osoby do 25 roku życia stanowią 27% tej grupy.

Wykres: Udział osób poniżej 25 roku życia wśród osób związanych z OSP (w tym MDP itp.)

● do 12 lat ● 12 - 16 lat ● 16 - 25 lat ● powyżej 25 lat



- Obecność kobiet w OSP jest dziś sprawą oczywistą, choć ciągle są one w zdecydowanej mniejszości. Jednak jeszcze kilkadziesiąt lat temu w OSP byli wyłącznie mężczyźni. Pojawienie się kobiet, a także dzieci (za sprawą MDP i Dziecięcych Drużyn Pożarniczych) zmieniło charakter OSP.

Jak kiedyś zaczynałem, to dziewczyny nie mogły należeć do ochotniczych straży, później nastąpił przeskok, nasze rodziny się zaczęły pojawiać, żony, dzieci. Nie mogło być nic lepszego. Jak jesteśmy razem, to nie ma pretensji, że ty jesteś późno. Jesteśmy razem i razem działamy. To jest taka fajna rzecz.

- OSP to organizacje zrzeszające osoby w różnym wieku, zarówno kobiety, jak i mężczyzn. Czasami aktywności podejmowane przez osoby związane z OSP różnią się w zależności od ich wieku lub płci.

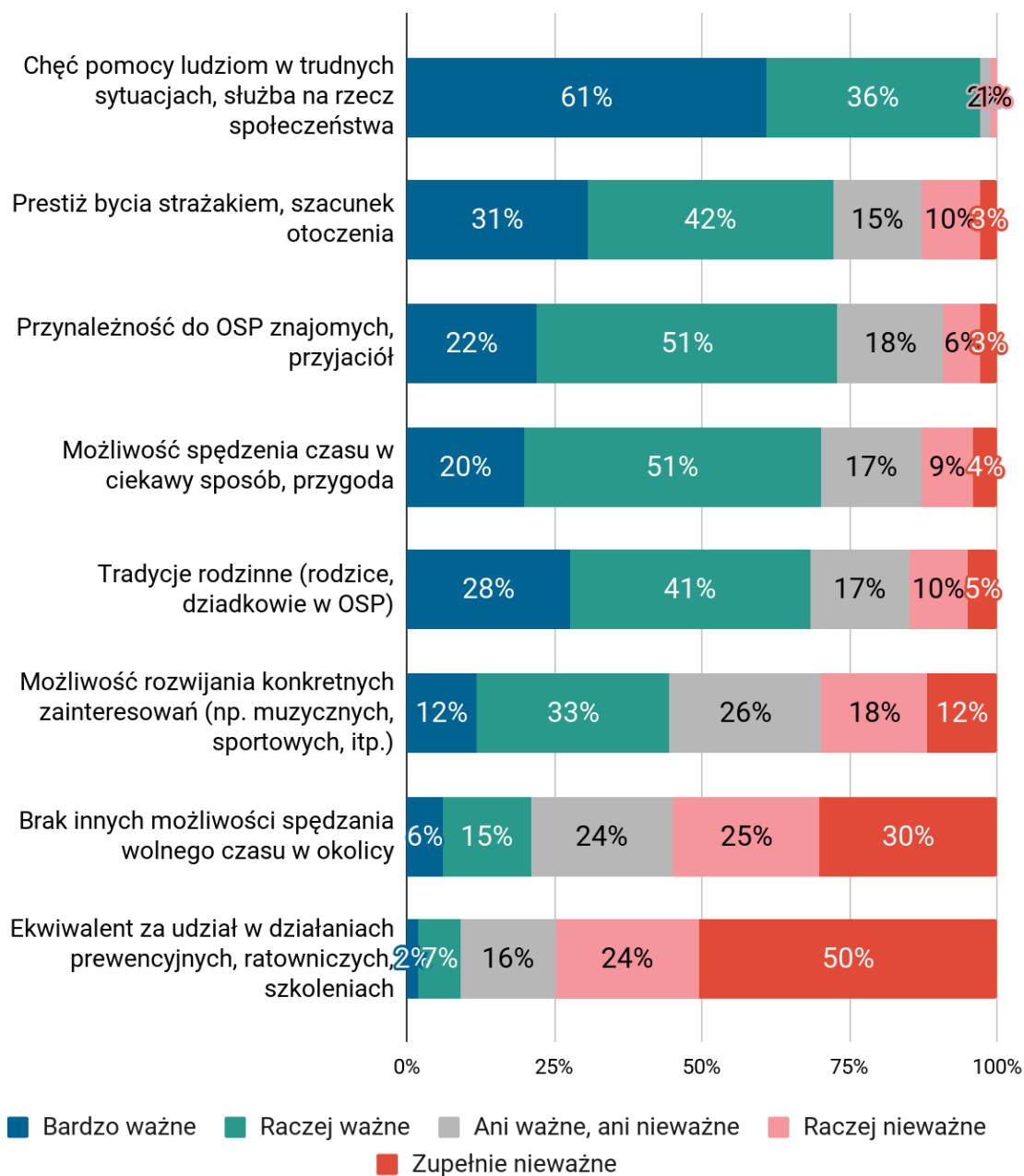
Drużyna kobieca to są panie w wieku średnio 30, 40, 50 lat. Już ciężko im jest biec do akcji, więc odnajdują się w tych innych działaniach. Młodszy to adrenalina, działania ratownicze, szkolenia itd. Jeśli chodzi o starszych, bo też mamy członków honorowych i seniorów, to oni służą radą, podzieleniem się wspomnieniami, jeżeli organizujemy różne przedsięwzięcia historyczne. A jeśli chodzi o młodzieżową drużynę pożarniczą, to tutaj są działania troszkę odrębne aniżeli działania OSP.

Jeśli chodzi o kobiety, to są w jednostkach powoływane drużyny kobiece. Teraz to jest coraz częstsze. Te kobiety zajmują się bardziej kuchnią, ogólnie organizacją takich wydarzeń, pomocą, dbaniem o budynek remizy itd. Fakt, jesteśmy jedną z nielicznych drużyn kobiecych, gdzie rzeczywiście kobiety przeszły przeszkolenie i jeżdżą do akcji na równi z mężczyznami. My byśmy jako pierwsze w powiecie, a teraz już w innych jednostkach jest to coraz częstsze.

Powody uczestnictwa w OSP

- Do 96% OSP w ciągu ostatnich 5 lat przystąpiły nowe osoby.
- **Według osób uczestniczących w badaniu najważniejsza motywacja, która kierowała większością osób przystępujących do OSP w ciągu ostatnich 5 lat, to chęć pomocy ludziom w trudnej sytuacji** (wg 97% bardzo lub raczej ważne). Na drugim miejscu wymieniono prestiż związany z byciem strażakiem i wynikający z niego szacunek otoczenia (73%) oraz fakt, że do OSP przynależą znajomi lub przyjaciele (73%).
- Za zdecydowanie najmniej istotne motywacje stojące za przystąpieniem do OSP uznano brak innych możliwości spędzenia wolnego czasu w okolicy (21% uznało to za ważny powód, a 55% za nieważny), a także możliwość pobierania ekwiwalentu za udział w działaniach ratowniczych, prewencyjnych lub szkoleniach (9% uznało to za ważny powód, a 74% za nieważny).

Wykres: Popularność różnego rodzaju motywacji do wstąpienia do OSP



Aktywność członków OSP

- Uczestnicy wywiadów (zazwyczaj przedstawiciele zarządów OSP) mówili o zróżnicowanym poziomie aktywności członków ich OSP – podobnie jak w przypadku innych stowarzyszeń część zrzeszonych osób angażuje się, a część jest raczej bierna i włącza się w działania sporadycznie.
- Pojawiały się też opinie, że aktywność w OSP spada, ludzie mają coraz więcej innych zajęć i coraz rzadziej się angażują.

Jest kilka osób aktywnych, których to ciągnie i mają pomysły, są pierwsi do roboty. Jak jest praca, służba, niektórzy są bardziej aktywni, niektórzy tylko przybiegają na wyjazdy, nie mają czasu, bo rodzina, praca. Ale jest taka część osób, która się garnie, straż to ich pasja i potrafią z przyjęcia wyjść jak zawyje syrena.

Są osoby, na które można zawsze liczyć, a są takie, które od święta przyjdą i coś zrobią. To jest trochę inaczej niż kiedyś. Trzeba byłoby to zmienić, ale trudno znaleźć jakąś receptę.

Relacje wewnątrz OSP

- OSP tworzą ludzie w różnym wieku. W wywiadach członkowie zarządów OSP opisywali relacje panujące wewnątrz OSP jako dobre, nastawione na współpracę.

Wydaje mi się, że nasza jednostka jest zgrana, jeśli chodzi o wymianę pokoleniową. Dorośli bardzo wspierają młodzież i bardzo stawiają na młodzież.

Przynajmniej ja to tak odbieram, że osoby z różnych grup wiekowych próbują sobie pomóc nawzajem. A dla tych najmłodszych kontakt z osobami starszymi nie jest utrudniony albo nie czują żadnej rezerwy przed nimi.

Podziału pokoleniowego się nie odczuwa, natomiast z racji tego, że młodzież, czyli mówimy o grupach młodzieżowych 10, 18, 20 lat, na co dzień się spotyka po szkole, po pracy, na boisku grają, to oni mają częstszy kontakt ze sobą. Ale jeżeli się spotykamy wszyscy, to tu nie czuć takiego dyskomfortu, że ten ma 10 lat, a ten ma 50 lat. Tworzymy jedną zwartą grupę i jesteśmy jedną dużą rodziną. A ten, kto nas zna, to by jeszcze powiedział, że zwariowaną.

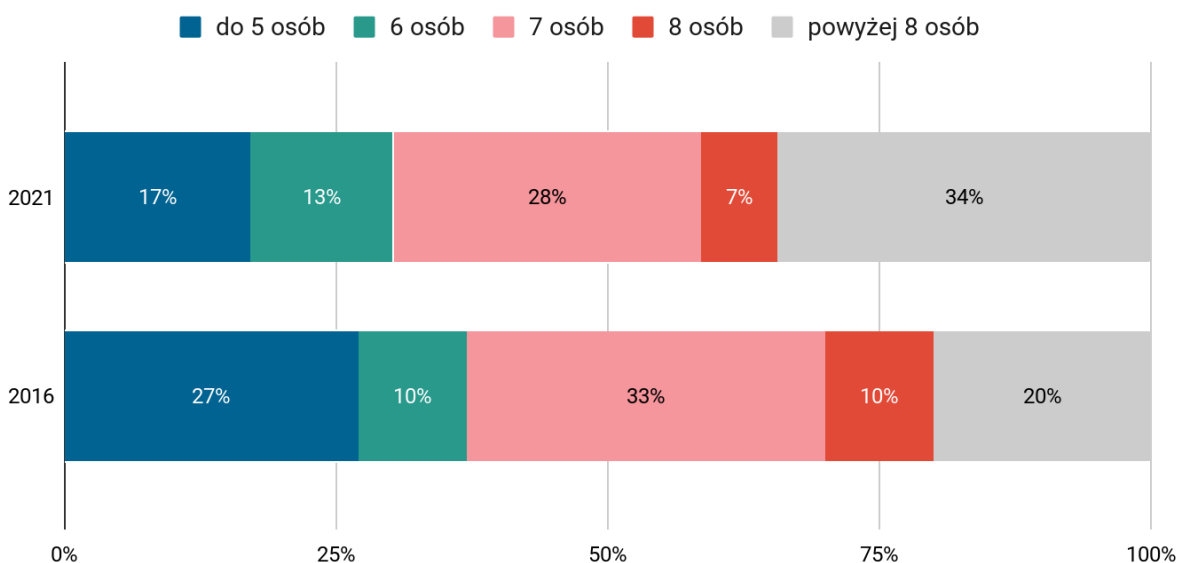
- Zdarzały się jednostki, w których panowała pewnego rodzaju konkurencja wewnętrzna np. między ratowniczą a pozaratowniczą działalnością straży, której powodem są ograniczone środki finansowe w OSP, ale też niezrozumienie sposobu dystrybucji tych środków.

Tak jakby strażacy izolowali się, traktowali orkiestrę czy seniorów jako konkurencję. Trudno mi to zrozumieć, ale mogą tak to odbierać, że im są zabierane pieniądze, że oni mogliby coś sobie kupić, a tutaj jest orkiestra. Chociaż osoby, które są bliżej zarządu powinny być zorientowane, skąd się biorą pieniądze na poszczególne działania, że to nie jest wspólny worek, tylko to są pisane konkretne projekty. Jeżeli dostajemy pieniądze na prowadzenie orkiestry, to nie możemy z tym nic innego zrobić. To nie są pieniądze przeznaczone na OSP, tylko na konkretne działania prowadzone przez OSP.

4. Zarządy OSP

- W połowie badanych OSP zarząd liczył nie więcej niż 7 osób (tyle samo co w 2016 roku). Bardziej szczegółowa analiza liczebności zarządów pokazuje jednak, że w 2021 roku udział OSP, w których zarządy liczyły powyżej 8 osób, był wyraźnie większy niż w 2016 roku (różnica 14 punktów procentowych). Jednocześnie było mniej OSP, w których zarząd liczył nie więcej niż 5 osób (o 10 punktów procentowych).

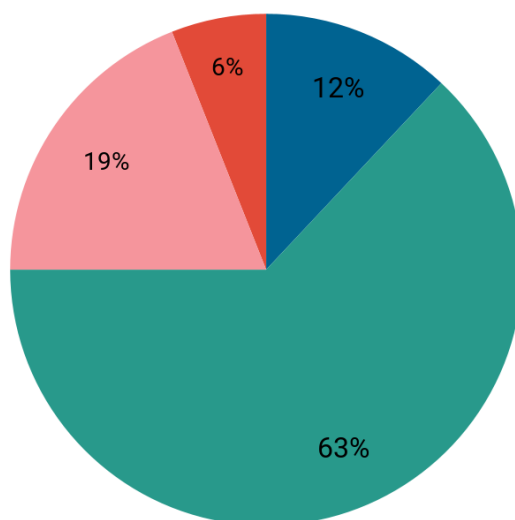
Wykres: Liczba członków zarządu w 2021 i 2016 roku



- W 2021 roku 11% składów zarządów przebadanych OSP stanowiły kobiety (w 2016 roku było to 8%, a w 2012 – 6%).
- Większość członków zarządów OSP w 2021 roku było w wieku między 25 a 50 lat (63%); 12% osób zasiadających w zarządach ma poniżej 25 lat; 19% składów zarządów to osoby w wieku 51-65 lat, a 6% – powyżej 65 lat.

Wykres: Wiek osób z zarządu OSP

● do 25 lat ● 25-50 lat ● 51-65 lat ● powyżej 65 lat



- **W wywiadach indywidualnych młodzi członkowie zarządów OSP zaznaczali, że wartością jest skład zarządu obejmujący osoby w różnym wieku.** Takie zróżnicowanie składu zarządu tworzy przestrzeń do współpracy międzypokoleniowej i zapewnia zróżnicowanie perspektyw. Ułatwia też partnerskie relacje z młodzieżą, chcącą realizować różne pomysły.

Moim zdaniem ważne jest to, aby w zarządzie były osoby w różnych przedziałach wiekowych, tzn. zarówno 20–30 lat, część 30–40 lat, jak i ponad 50. **Bo to są różne doświadczenia, różne spojrzenia.** Poza tym my w kwestiach pozaratowniczych, np. sportowych, edukacyjnych, profilaktycznych, nie stosujemy podejścia nakazowego [...] nie mówimy młodzieży, jak ma coś zrobić, tylko traktujemy to na zasadzie partnerstwa, kreatywnej pracy zespołowej. Działamy na zasadzie: *masz pomysł – okej, realizuj. A nie: poczekaj, my to przedyskutujemy, musi być uchwała zarządu.*

- Młodzi członkowie zarządów, oprócz akceptacji zróżnicowania wieku członków zarządu, doceniają też obecność we władzach straży zarówno mężczyzn, jak i kobiet.

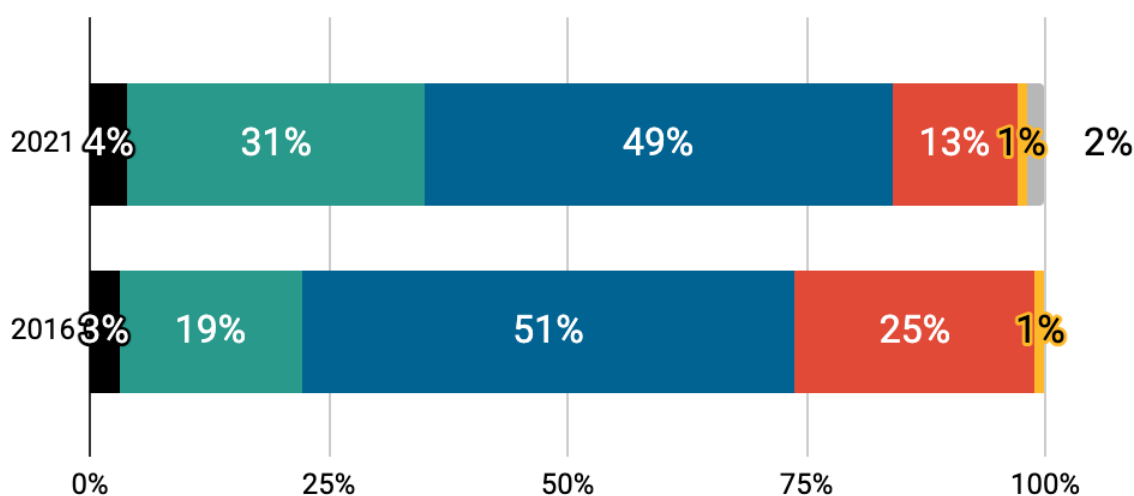
Obecna prezes sprawuje już swoją trzecią kadencję, ma 45 lat. Ja jestem wiceprezesem. Naczelnik ma chyba około 45 lat. Zastępcą naczelnika jest chłopak ode mnie rok starszy albo dwa, czyli ma 26–27 lat. Członkiem zarządu też jest osoba rok starsza, czyli 26 lat ma. Wydaje mi się, że mamy te funkcje rozdzielone, gdzie gospodarzem jest kobieta, skarbnikiem jest kobieta, prezesem i wiceprezesem też, ale już naczelnikiem, czyli od tych spraw ratowniczo-gaśniczych, jest mężczyzna. **U nas w jednostce mężczyźni są od akcji, dziewczyny są od remizy, formalności itd.** Wydaje mi się, że **wypracowaliśmy taki układ, w którym nam jest dobrze, odnajdujemy się w nim i to też przekłada się na nasze działania i naszą współpracę.**

- Zgodnie z deklaracjami przedstawicieli OSP uczestniczącymi w badaniu, 77% członków zarządów aktywnie włącza się w pracę OSP i jej władz.

Zmiany w zarządach OSP

- W niemal połowie OSP (49%) skład zarządów zmienił się w 2021 roku nieznacznie – mniej niż połowa osób wybranych do nowego zarządu nie zasiadała w nim w poprzedniej kadencji (w 2016 roku było tak w 51% OSP).
- W co trzeciej OSP (35%) skład zarządu wybranego w 2021 roku różni się znacząco od tego z poprzedniej kadencji, czyli zmieniła się co najmniej połowa zasiadających w nim osób. W 2016 roku znacząca zmiana zarządu nastąpiła w 22% OSP.
- Zmniejsza się udział OSP, w zarządach których zasiadają te same osoby co w poprzedniej kadencji: w 2021 roku było to 13%, a w roku 2016 – 25%.

Wykres. Zmiany w zarządzie w stosunku do poprzedniej kadencji w 2021 i 2016 roku



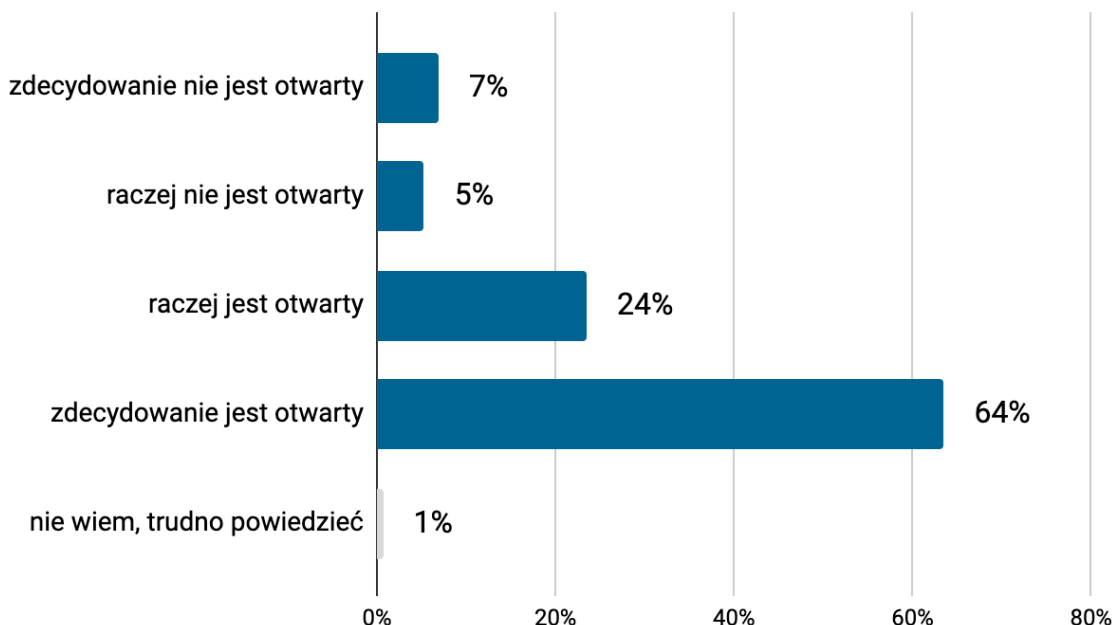
- żaden z obecnych członków zarządu nie zasiadał w nim w poprzedniej kadencji
- co najmniej połowa składu zarządu to osoby inne niż w poprzedniej kadencji
- mniej niż połowa składu zarządu to osoby inne niż w poprzedniej kadencji
- zasiadają w nim te same osoby co w poprzedniej kadencji
- nie dotyczy - obecny zarząd jest pierwszym od założenia OSP
- nie wiem

- W 2021 roku 17% OSP zadeklarowało, że w ostatnich wyborach do zarządu było więcej kandydatów niż miejsc. Należy więc przypuszczać, że zmiany władz OSP są często wynikiem dokonywanych przed wyborami ustaleń, dzięki czemu do zarządów wystawiani są kandydaci, którzy nie konkurują ze sobą. Z badania wiadomo także, że w części OSP między rokiem 2016 a 2021 zwiększyła się liczebność zarządów – może to oznaczać, że nowi członkowie zostali dokooptowani do starego składu zarządu.

Otwartość zarządów OSP na wymianę pokoleniową

- Zdecydowana większość OSP, bo 87%, twierdzi, że zarząd jest otwarty na włączenie do swojego składu młodych osób. Przeciwnego zdania jest 12% OSP.

Wykres: Ocena stopnia otwartości zarządu na włączenie do swojego składu młodych osób [dane odnoszą się do OSP, w których działania angażują się osoby młode]



- Część młodych członków władz OSP w wywiadach mówiła, że czas wymiany pokoleniowej to trudny czas, ale taki etap jest konieczny. Bywa tak, że starsi członkowie straży niechętnie wpuszczają młode osoby do zarządu.

*Takie mam wrażenie, jak obserwuję inne jednostki, że **największym kryzysem dla OSP jest ta wymiana pokoleniowa w zarządzie**, gdzie stary zarząd albo już odpuszcza, bo widzi, że nie ma tyle energii, zaangażowania, co ci młodzi ludzie by chcieli i oddaje im dobrowolnie tę funkcję. Ale są też takie jednostki, gdzie mówią: wy jesteście młodzi, wy się nie znacie, a te starsze osoby przylegają do swoich funkcji. U nas już mamy to za sobą. Teraz u nas zaczęło się coś dziać, OSP tętni życiem i rzeczywiście jest co robić.*

*Czas się zmienia, wszystko idzie do przodu. Moim zdaniem to wychodzi na dobre. My jesteśmy młodzi, mamy jakieś inne pomysły. To pożarnictwo tak samo poszło do przodu. **Mi się wydaje, że to wszystko zmierza w dobrym kierunku. Że starsi ustępują młodszym.***

- W niektórych OSP przełomowym momentem była nie tylko wymiana pokoleniowa, ale nakładająca się na nią zmiana polegająca na aktywizacji i wzmocnieniu pozycji kobiet, np. w wyniku objęcia funkcji prezesa zarządu przez kobietę. Nie wszyscy członkowie straży umieli pogodzić się z tym, że strażą kieruje kobieta i zrezygnowali z członkostwa.

Mimo tych konsekwencji dla członkostwa, staż mogła się zmienić, przejść transformację, otworzyć na nowe.

*Wtedy nasza obecna prezes była założycielką drużyny kobiecej oraz młodzieżowej drużyny pożarniczej. Był rok sprawozdawczo-wyborczy i została wiceprezesem (mając 30 lat). De facto robiła wszystko za tego prezesa, bo on już był wiekowy, więc nie radził sobie z coraz większymi formalnościami, z biurokracją itd. A później to już stało się u nas naturalne. Ja byłam wtedy członkiem MDP, teraz też odczuwamy tego skutki. **Wtedy największym zgrzytem było to, że w straży rządzi kobieta. Wielu mężczyzn nie mogło sobie tego uzmysłwić, jeszcze nie było takiej tolerancji, jeśli chodzi o aktywność kobiet w straży pożarnej. Nie mogli sobie darować, że strażą rządzi kobieta.** Wielu członków odeszło ze straży. Do dziś niektórzy pokazują żal do tego, tylko to w mojej ocenie jest żal bezpodstawny, ujawnia blokady, brak tolerancji, porozumienia i zgody. Ta kobieta-prezes żeby to wszystko wyprostować, musiała może czasami tupnąć nogą, czasami krzyknąć, bo wcześniej nieporządek był spory dosyć. [...] Wydaje mi się, że wtedy to był taki moment przełomowy, jeśli chodzi o naszą dalszą działalność.*

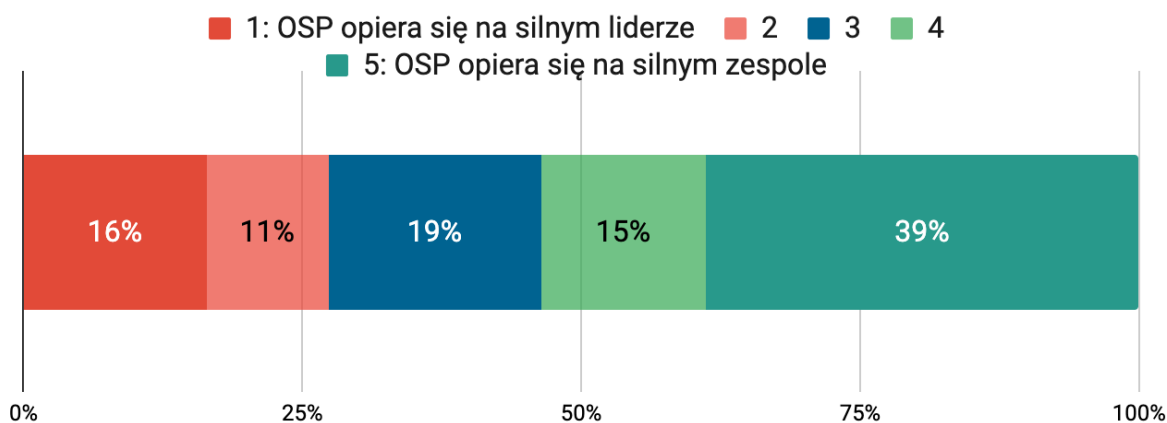
- Jako dobrą praktykę przedstawia się pozostawienie swobody młodym osobom, którym powierza się odpowiedzialne zadania, np. kierowanie czy reaktywację MDP. **Zaufanie i wsparcie – to jest to, czego takim młodym osobom potrzeba ze strony bardziej doświadczonych członków OSP.**

*Cieszę się, że zarząd miał do mnie na tyle zaufania jako do 18-latka, któremu powierzono reaktywację MDP. Mieliśmy zasadę, że w kwestiach finansowych musimy iść do zarządu, natomiast w kwestiach organizacyjnych, jeśli chodzi o samą drużynę, sposób prowadzenia zbiórki, to dostałem dowolność. Dostałem zadanie – reaktywowanie drużyny – zarząd chciał wiedzieć, co proponowałem i realizowałem, ale nie krytykował, dał mi wolną rękę. **Były drobne błędy [...] ale ogólnie przyniosło to pozytywny efekt, zgłosiło się ponad 40 osób i do dzisiaj ponad 40 osób w drużynie działa. To było dla mnie ważne, że nie zostałem zagłuszony z moimi propozycjami, w zarządzie znalazły się takie osoby, które nie powiedziały – ty jesteś młody, my ci powiemy jak masz robić. Dano mi przestrzeń, pozwolono mi się zaangażować, przemyśleć, co ja chcę robić, skonsultować to z moimi kolegami.***

Lider czy zespół – wiodąca rola w OSP

- Przedstawiciele OSP uczestniczący w badaniu oceniali także, czy ich jednostka opiera się raczej na silnym liderze, czy na silnym zespole. Co czwarta OSP (27%) przyznaje, że jej podporą jest raczej silny lider, jednak dwa razy więcej jednostek (54%) uważa, że istnieją dzięki silnemu zespołowi. W 2016 roku udział OSP, które uważały, że ich OSP opiera się na silnym liderze, była zdecydowanie większa (48%), zaś te, które uznawały, że kluczowy jest zespół, mniejsza (34%).

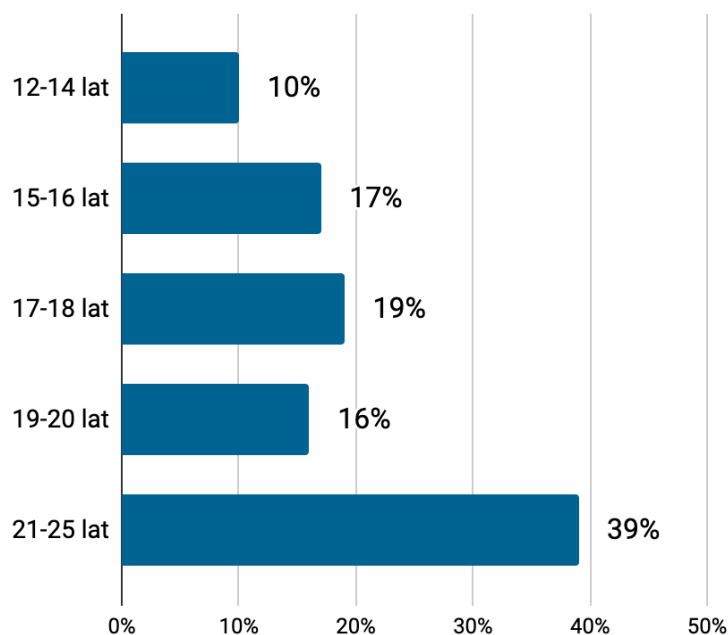
Wykres: Opinie na temat wiodącej roli lidera vs. zespołu w OSP w 2021 roku



5. Młodzież w OSP

- W tym rozdziale opisujemy sytuację młodzieży – bez względu na to, w jaki podmiot przy OSP się ona angażuje. W kolejnym rozdziale skupiamy się na sytuacji młodzieży w Młodzieżowej Drużynie Pożarniczej.
- Dane nt. sytuacji młodzieży pochodzą z trzech źródeł – z wyników ankiety skierowanej do członków zarządów OSP, z wyników ankiety skierowanej do młodzieży działającej przy OSP oraz ze sprawozdań OSP za lata 2014 i 2019.
- Młodzież, osoby młode, definiujemy w tym badaniu jako osoby mające do 25 lat, które angażują się w działania OSP (zarówno w ramach MDP, jak i poza MDP).
- **W 94% przebadanych OSP w działania jednostki angażują się osoby młode.**
- Średnio w jednostkę OSP włącza się 20 osób młodych – 3 osoby mające poniżej 12 lat, 6 osób mających 12–16 lat oraz 12 osób mających 17–25 lat.
- Przeprowadzono osobne badanie ankietowe wśród osób młodych (do 25 roku życia) włączających się w działania związane z aktywnością OSP. Ankiety wypełniły 572 osoby (59% chłopców). Średnia wieku respondentów to 19 lat.

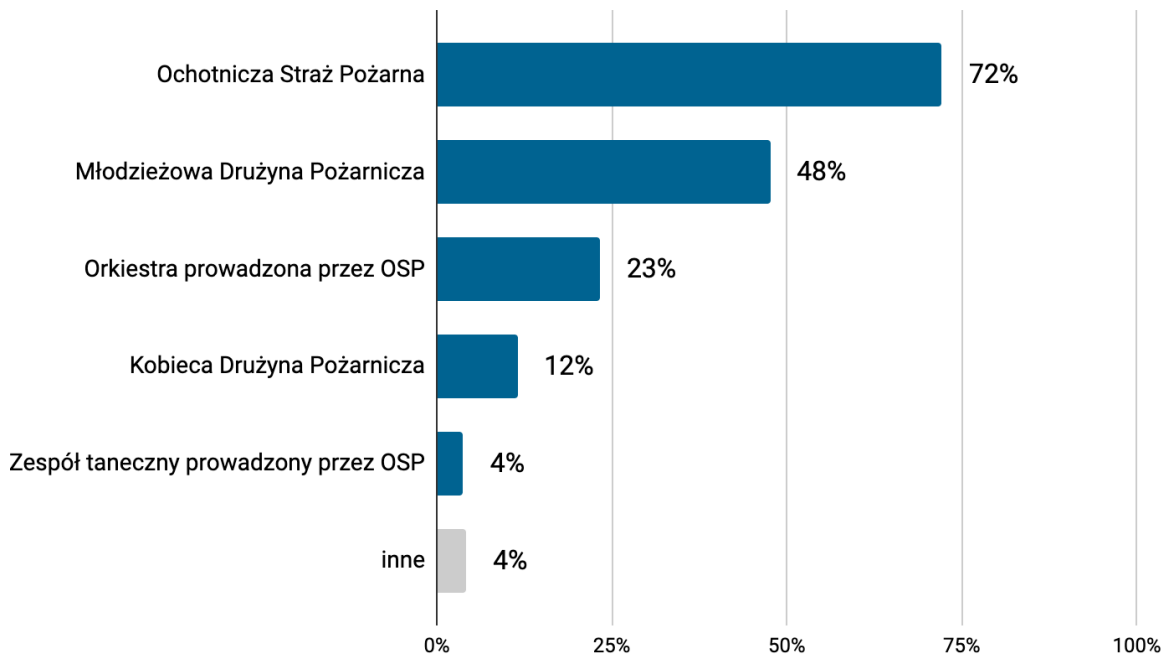
Wykres: Struktura wieku osób uczestniczących w badaniu osób młodych włączających się w działania OSP



- 72% badanych osób jest obecnie związanych z OSP, a 46% tych, którzy nie są obecnie członkami OSP, planuje nimi zostać w przyszłości.
- Niemal połowa (48%) respondentów to członkowie MDP. 19% spośród osób, które nie są obecnie związane z MDP, było z nią związanych w przeszłości.
- **Średni wiek, w jakim osoby zaczęły działać w strukturach OSP, to 13 lat.**

- Przepuszczamy, że ankietę skierowaną do młodzieży wypełniały osoby bardziej zaangażowane w działania OSP (ankieta miała charakter otwarty), co może mieć znaczenie dla wyników tego badania.

Wykres: Struktury, z jakimi obecnie są związane osoby młode
[dane na podstawie ankiety skierowanej do młodzieży zaangażowanej w działania OSP; możliwe było zaznaczenie wielu odpowiedzi]



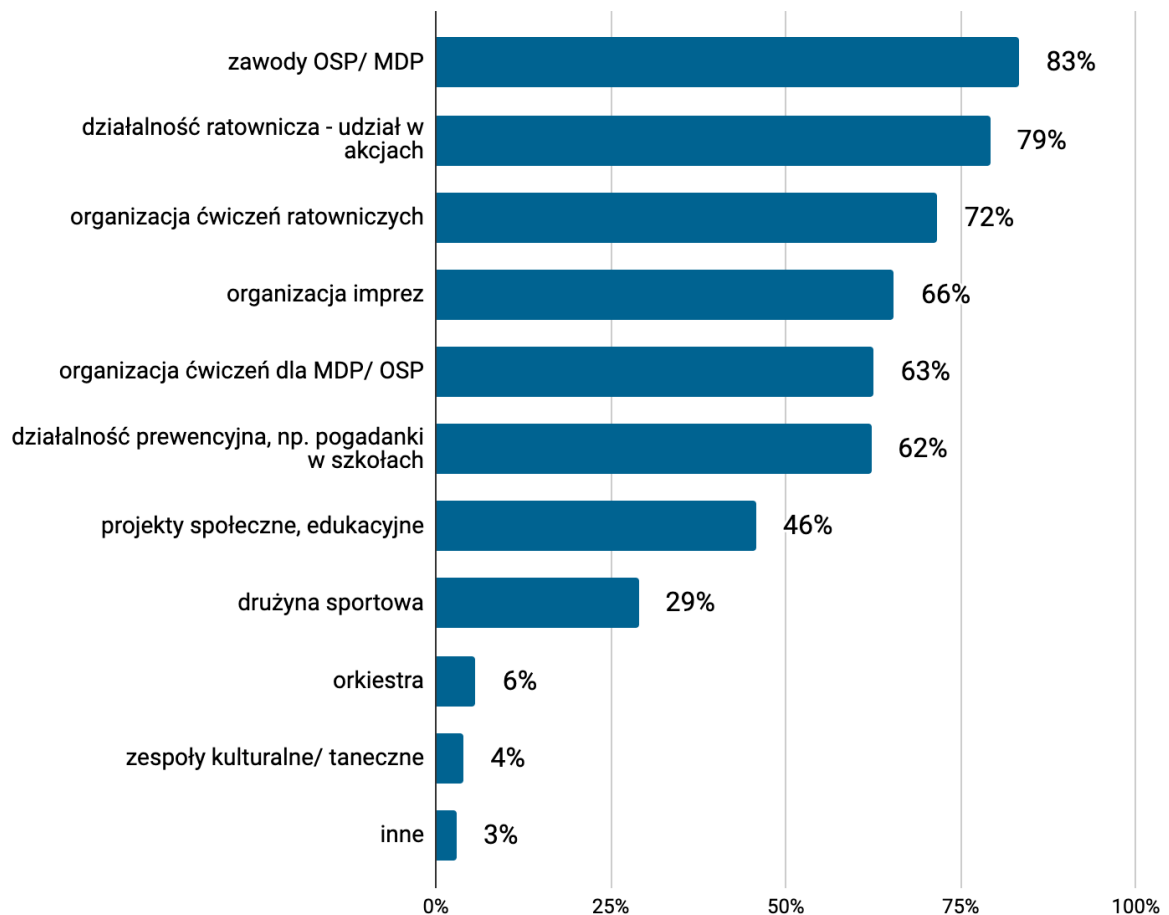
Aktywność młodzieży

Działania, w które angażuje się młodzież

- Jak raportują członkowie zarządów OSP, młodzież najczęściej włącza się w działania okołoratownicze: zawody (83%), działalność ratowniczą (79%), organizację ćwiczeń ratowniczych (72%).
- Spośród działań pozaratownicznych młodzi najczęściej włączają się w organizację imprez (66%) oraz projekty społeczne i edukacyjne (46%).
- Inne wymieniane działania to akcje charytatywne, ekologiczne, działania związane z historią lokalną.

Wykres: Rodzaje działań, w jakie angażuje się młodzież

[OSP mogła wskazać wiele odpowiedzi; dane odnoszą się do OSP, w których działania angażują się osoby młode]



- O działania, w które najchętniej się angażują, zapytaliśmy też samą młodzież. Przebadane osoby młode deklarują, że najczęściej włączają się w działania ratownicze (81%) oraz zebrania członków OSP (79%).
- Połowa lub więcej respondentów (młodzieży) deklaruje, że angażuje się w organizację imprez, udział w szkoleniach i warsztatach, zawodach MDP lub OSP oraz integrację rówieśniczą w MDP.

Wykres: Działania, w jakie respondenci zaangażowali się w ciągu ostatnich 2 lat [dane na podstawie ankiety skierowanej do młodzieży zaangażowanej w OSP; możliwe było zaznaczenie wielu odpowiedzi]

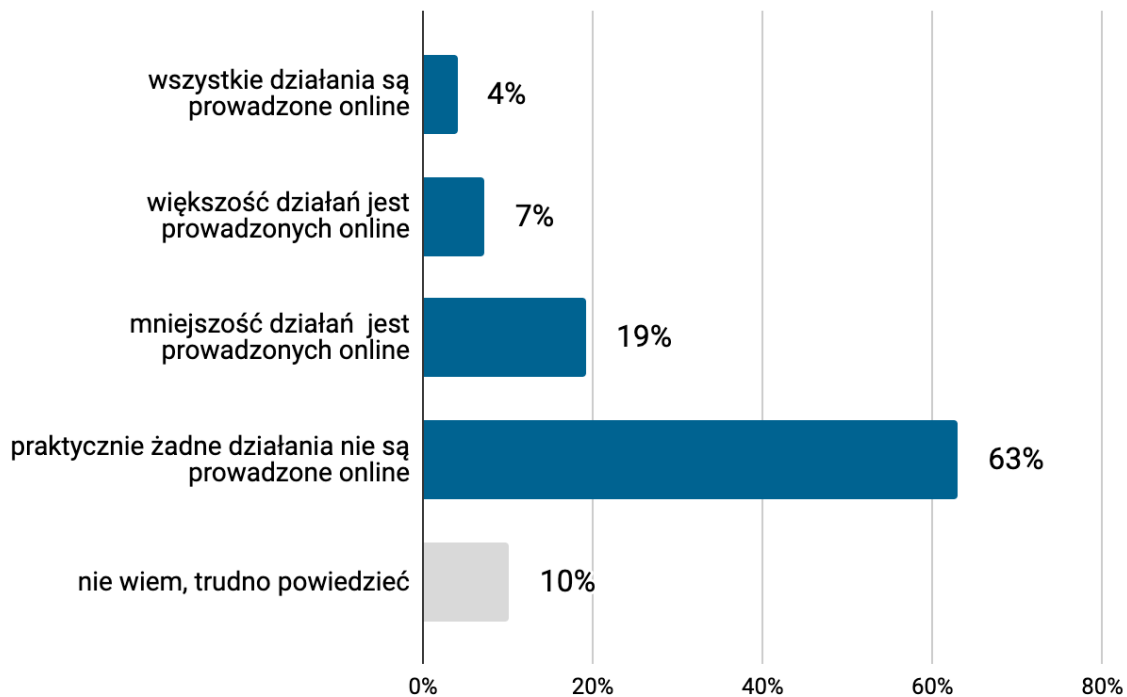


Aktywność młodzieży w pandemii

Działania skierowane do młodzieży w pandemii

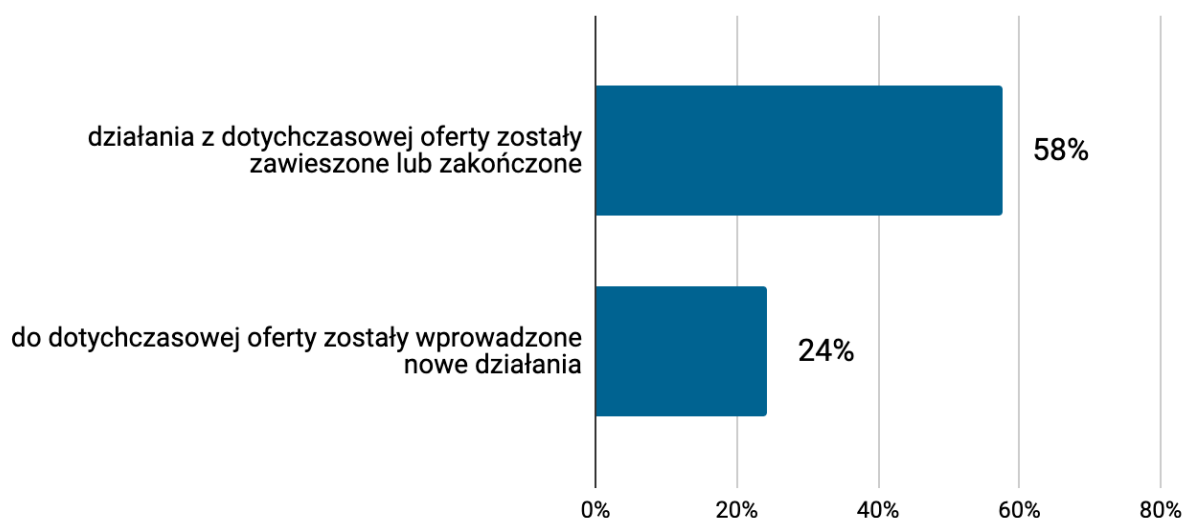
- W lipcu 2021 zdecydowana większość OSP (63%) deklarowała, że praktycznie żadne działania skierowane do młodzieży nie są prowadzone online.
- W 11% OSP większość lub nawet wszystkie działania skierowane do młodzieży były w lipcu 2021 prowadzone online.

Wykres: Przeniesienie działań skierowanych do młodzieży do internetu
[dane odnoszą się do OSP, w których działania angażują się osoby młode]



- W 58% OSP w wyniku pandemii część działań skierowanych do młodych została zawieszona lub zakończona.
- W 24% OSP w pandemii do oferty działań skierowanej do młodych dodano nowe działania.
- **W 38% OSP w wyniku pandemii oferta dla młodzieży została ograniczona:** nie dodano żadnych nowych działań, a działania z dotychczasowej oferty zostały zawieszane.

Wykres: Wpływ pandemii na zakres oferty skierowanej do młodzieży
[dane odnoszą się do OSP, w których działania angażują się osoby młode]



Zaangażowanie młodzieży podczas pandemii

- W 62% OSP w rezultacie pandemii zaangażowanie młodych zmniejszyło się.
- W co czwartej OSP (25%) podczas pandemii zaangażowanie młodych nie zmieniło się. A w 8% OSP to zaangażowanie wzrosło.

Wykres: Zmiana zaangażowania młodzieży w OSP/MDP podczas pandemii
[dane odnoszą się do OSP, w których działania angażują się osoby młode]



- W wywiadach z opiekunami MDP i członkami zarządów OSP rozmówcy podkreślali **negatywny wpływ pandemii na dzieci i młodzież**. Przejawia się on spadkiem początkowej ciekawości, chęci poznawania OSP, ale też utrudnieniem kontaktów rówieśniczych.

Ewidentnie widać, że młodzi ludzie w pandemii przygaśli, zostali przytłumieni. I to nie jest tak, że ktoś to spowodował, tylko raczej sytuacja to wymusiła. Ich motywacja do działania spadła, początkowa otwartość i ciekawość, chęć poznawania tej drużyny – szczególnie młodszych, takich 10-latków i wżwyż – zdecydowanie spadła. Pogorszył się też kontakt między nimi – bywa tak, że czasami przychodzą na zbiórki i nie zawsze potrafią ze sobą porozmawiać tak jak wcześniej. To jest takie bycie ze sobą, ale obok siebie. To jest podstawowy problem, który w tym czasie po pandemii obserwuję.

- W wywiadach podkreślano, że konsekwencją zawieszenia regularnych spotkań na żywo był problem z utrzymaniem relacji między młodzieżą – miało to wpływ na motywację i zaangażowanie młodych ludzi w działania OSP. W wielu jednostkach zawieszono zbiórki MDP – więcej o tym piszemy w kolejnym rozdziale.

W pandemii na pewno był zastój [...]. Pandemia zmusiła nas do innych form komunikowania – przez Skype czy innego typu aplikacje. [Jednocześnie] plany się pojawiały. Powstało parę mniejszych projektów, które sobie realizowaliśmy, omawialiśmy.

Motywacje młodzieży do działania w OSP

- W wywiadach z opiekunami MDP dominuje przekonanie, że **trudno konkurować ze współczesnymi rozrywkami (gry komputerowe, media społecznościowe)**, dlatego zainteresowanie i zmotywowanie młodych ludzi do uczestnictwa w działaniach MDP, orkiestry lub innych projektów, w które włącza się młodzież, jest sporym wyzwaniem.

*Teraz jest zastój. Jest mniej chętnych do orkiestry. **Spowodowane to jest pewnie życiem, ciągłym pośpiechem, komputeryzacją.** Ja to zawsze nazywam ich, że są e-ludźmi, e-człowiek.*

*Myszę, że problem jest to, że **ciężko jest młodzież przyciągnąć, zachęcić.** W tych czasach cywilizacji, komputerów, telefonów, to ciężko ich zmotywować.*

*Główny problem, nad którym trzeba się było zastanowić, to jak zachęcić i przyciągnąć dzieci, bo teraz jest coraz ciężej. **Jest dużo różnych innych rozrywek, ciężko odciągnąć młodych od komputera.** Jak przyjdą po południu do domu, to mogą grać do wieczora. A jak skończą, to przechodzą na telefon.*

*Ostatnio jak zachęcaliśmy do przychodzenia do nas i robiliśmy ulotki, to pisaliśmy: **oderwij dziecko od komputera i przyprowadź je do nas, znajdziemy mu jakieś inne zajęcia.** Zauważyłem, że ci, którzy są w orkiestrze, często nie potrafią się oderwać od telefonu.*

- O powody i motywacje zaangażowania zapytaliśmy też osoby młode. **Najczęstszym powodem uczestnictwa w strukturach OSP jest możliwość ciekawego spędzenia czasu w OSP (81%).** Znaczenie ma też – jak podkreśla jeden z opiekunów MDP – aktywność jednostki, co dla młodych osób jest gwarantem tego, że w OSP będzie możliwość zaangażowania się w coś ciekawego i szansa rozwoju.

*Młodzi widzą, że coś się w tej ochotniczej straży pożarnej dzieje, że OSP to nie jest martwy podmiot. Jesteśmy jednostką w krajowym systemie ratowniczo-gaśniczym, czyli co jakiś czas wyjeżdżamy do zdarzeń, dbamy o dosprzętowanie się, szkolenie, o organizację – to wszystko się dzieje. **Młodzi, widząc to, że coś się dzieje, że jest perspektywa rozwoju, chcą się zaangażować.***

- Połowa lub więcej respondentów podaje, że do bycia w OSP motywuje ich **chęć udziału w akcjach ratowniczo-gaśniczych**, chęć poznania ciekawych osób oraz zainteresowanie sprzętem strażackim.

***Najbardziej przyciąga mnie do OSP atmosfera i ludzie.** Wszyscy są bardzo życzliwi. Wydaje mi się też, że osiągnięcia, które mamy, bardzo przyciągają uczestnictwa w OSP.*

*Najważniejsza jest społeczność, którą tworzymy. **Wszyscy razem się spotykamy, spędzamy fajnie czas.** Wydaje mi się, że to jest naszą siłą – dlatego mamy dużo ludzi i chętnie spędzamy ze sobą czas.*

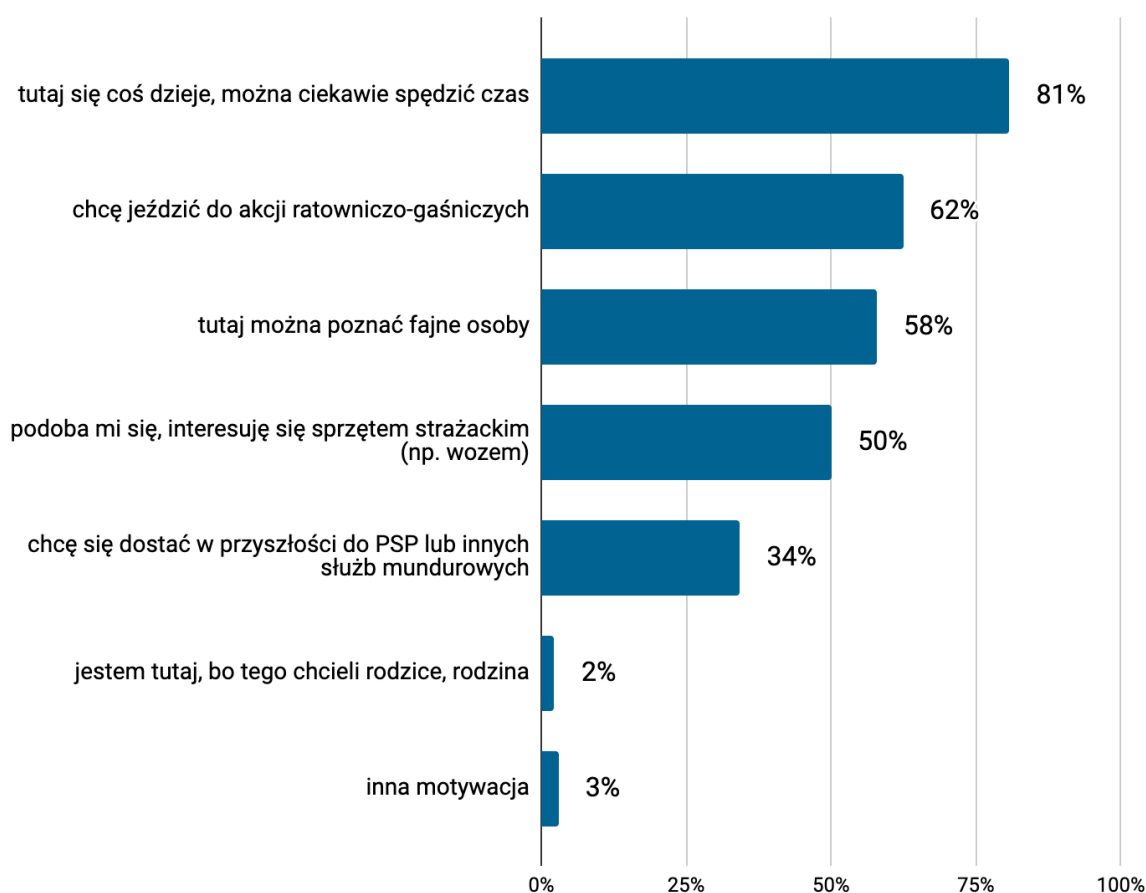
Od zawsze mi się straż podobała, lubiłem na to patrzeć. Miałem chyba dziesięć lat, jak wstąpiłem. Kolegi tata był ze straży i z nim sobie chodziłem na zbiórki. [...] Dążę do tego, żeby dostać się do Państwowej Straży Pożarnej. Chcę połączyć drogę zawodową z pasją.

- Wśród innych motywacji respondenci wymieniali najczęściej **chęć pomagania innym oraz chęć nauczenia się czegoś nowego, zdobycia wiedzy.**

Dla mnie największym motywatorem jest możliwość pomagania ludziom. Najbardziej mnie cieszy, kiedy widzę, że komuś naprawdę przydała się pomoc, którą my dajemy. My działamy w tak wielu obszarach, że często nasza pomoc jest odczuwana w gminie i w całej tej społeczności.

Wykres: Motywacje do uczestnictwa w strukturach OSP/MDP

[dane na podstawie ankiety skierowanej do młodzieży zaangażowanej wokół OSP; możliwe było zaznaczenie wielu odpowiedzi]



- Czasami zaangażowanie w MDP jest **jedną z nielicznych możliwości dla młodzieży na społeczna działalność w okolicy.** Wybrzmiewa także potrzeba osób młodych zaangażowania w grupę mundurową.

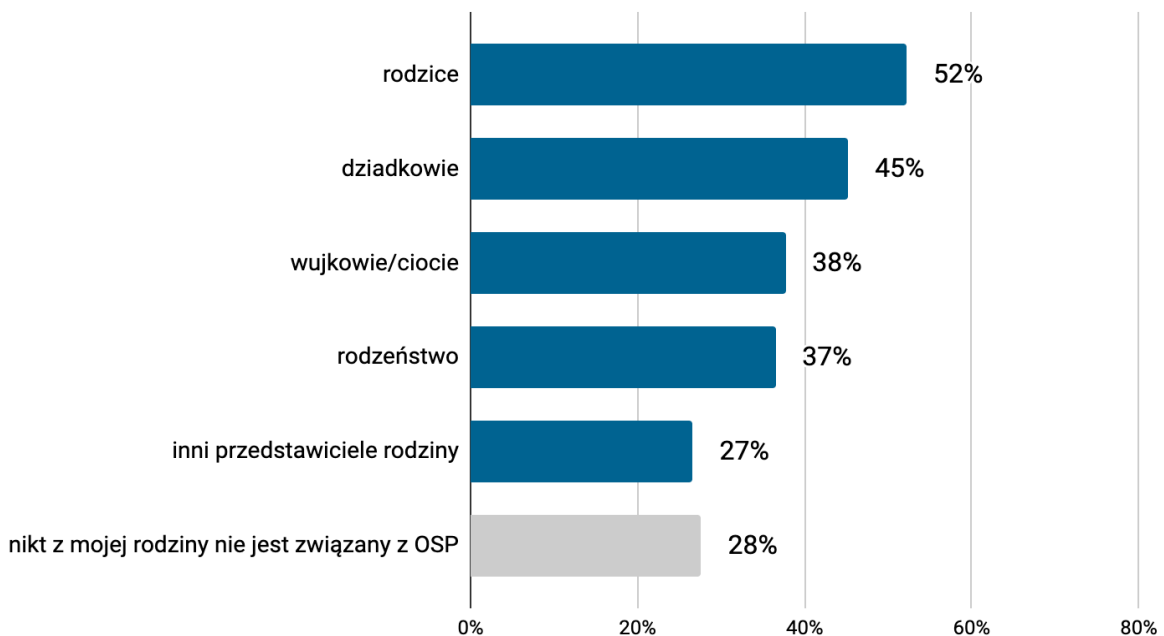
Na terenie naszej gminy nie ma harcerzy, więc ta potrzeba zaangażowania się młodych w jakąś grupę „mundurową” została zagospodarowana reaktywacją młodzieżowej drużyny pożarniczej w 2014 roku.

- Włączane się w działania przy OSP to zaangażowanie przekazywane z pokolenia na pokolenie. **72% respondentów deklaruje, że inna osoba/inne osoby z ich rodziny włączają się w OSP.**

W naszej OSP powstała drużyna kobieca. Jakiś czas później zapisała się do tej drużyny moja mama za namową swoich koleżanek. Tak zaczęłam z nią chodzić do remizy, bo było organizowane jakieś przedsięwzięcie i od tego się zaczynało. Potem dla formalności wypełniłam deklarację członkostwa. Później to się tak nakręciło. Jeśli chodzi o wybór mnie na wiceprezesa, to ja sama byłam w szoku, że zebranie walne wybrało akurat mnie. Ówczesny wiceprezes odszedł z braku czasu do takiego zaangażowania i wskazał moją osobę. Zgodziłam się.

Wykres: Członkowie rodziny respondentów, którzy są związani z OSP

[dane na podstawie ankiety skierowanej do młodzieży zaangażowanej wokół OSP; możliwe było zaznaczenie wielu odpowiedzi]



- Jeden z rozmówców podkreślał **ogromną rolę rodziców w angażowaniu się dzieci, a potem młodzieży w OSP.** Nastawienie i zachowanie rodziców przekłada się motywująco lub demotywuująco na chęć dzieci do włączania się w OSP.

Rodzice to jest jedno z najważniejszych ogniw, jeżeli chodzi o funkcjonowanie OSP. Mam kontakt z rodzicami, którzy przywożą dziecko na każde zajęcia, motywują to dziecko do działania, Ale też mam takich rodziców, którzy pozwalają dziecku się samo-wykluczać, np. znajdują wymówki do tego, żeby nie przyszło typu "on ma trudne zadanie do zrobienia i nie może przyjść". Nie potrafią nauczyć dzieci zarządzania czasem oraz wpływają na nie demotywuująco.

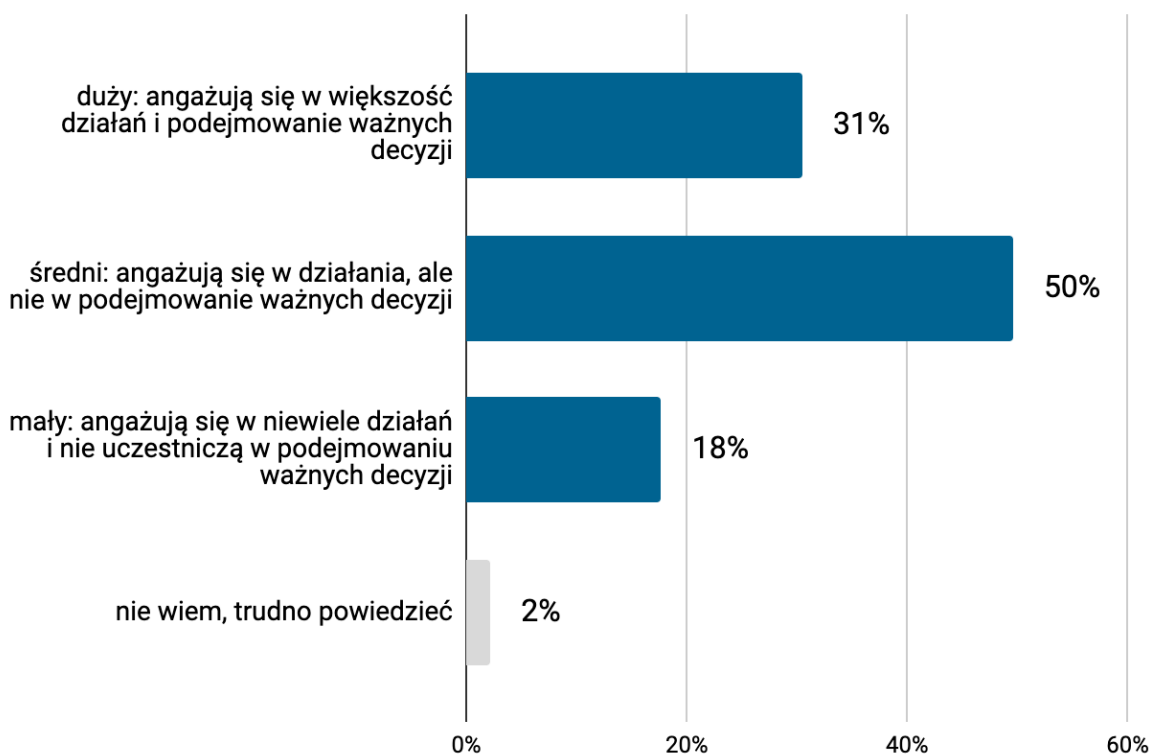
Wpływ młodzieży na funkcjonowanie OSP i MDP

Zakres wpływu młodzieży na funkcjonowanie OSP i MDP

- Połowa OSP określa wpływ młodzieży na sytuację ich jednostki jako średni, tzn. młodzież angażuje się w działania, ale nie w podejmowanie ważnych decyzji.
- Duży wpływ młodzieży jest w 31% OSP – młodzi angażują się w większość działań oraz w podejmowanie ważnych decyzji.
- Mały wpływ, czyli zaangażowanie w niewiele działań oraz brak uczestnictwa w podejmowaniu ważnych decyzji, to sytuacja 18% OSP.

Wykres: Zakres wpływu młodzieży na funkcjonowanie OSP i/lub MDP oraz podejmowane w nich decyzje

[dane odnoszą się do OSP, w których działania angażują się osoby młode]



- **Jeśli chodzi o sposób, w jaki młodzi najczęściej mają wpływ na działanie OSP, to jest to poprzez udział w zebraniach członków OSP/MDP – bardzo często takie zaangażowanie młodych jest obecne w 54% OSP. Jednocześnie w 43% OSP młodzież tylko czasami uczestniczy w zebraniach członków, które są podstawowym sposobem komunikacji czy wymiany opinii w OSP.**
- W spotkaniach zarządu OSP lub grup roboczych przy OSP młodzi ludzie bardzo często biorą udział w 30% OSP, zaś w większości (53%) dzieje się to czasem. Dane te dotyczą

osób do 25 roku życia, a więc także młodych członków OSP, a nawet członków zarządów OSP (12% składów zarządów OSP to osoby do 25 roku życia).

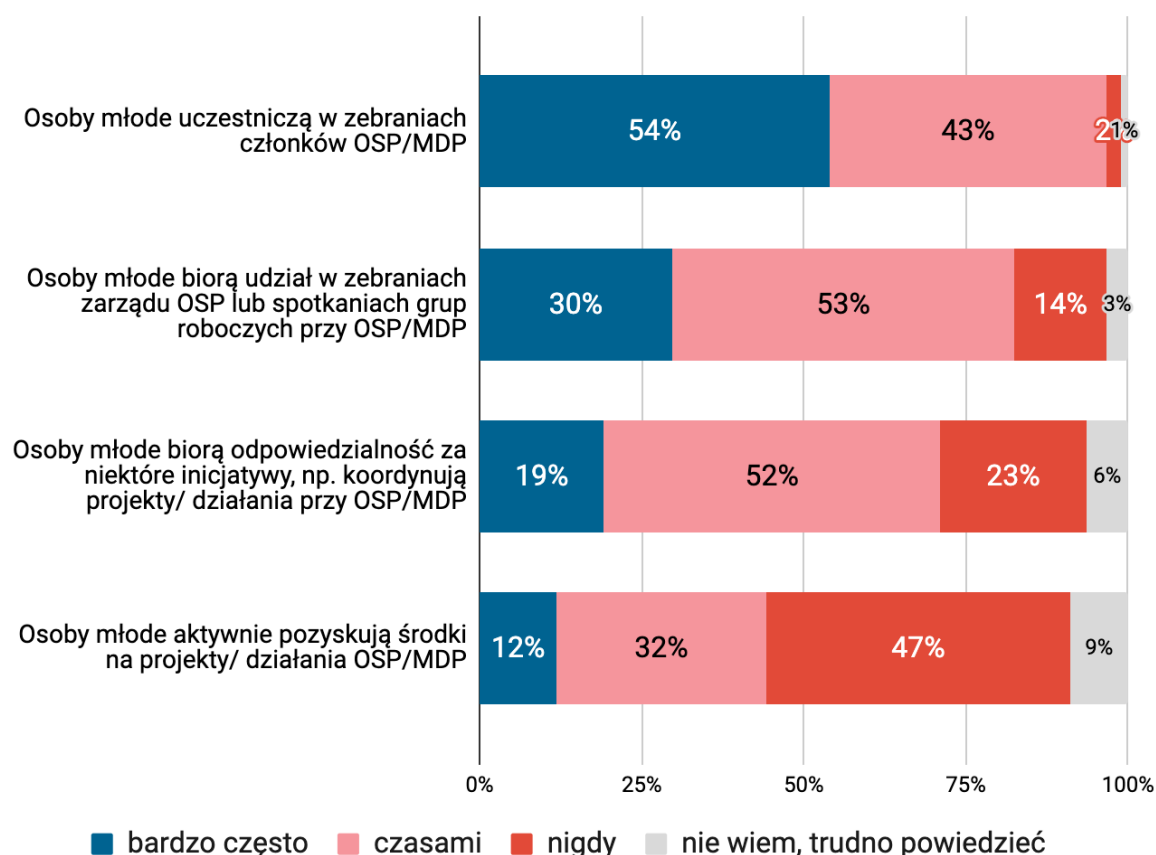
- Z wywiadów z młodymi przedstawicielami MDP (osoby do 18 roku życia) wynika, że sprawy OSP nie są w ich bezpośrednim obszarze zainteresowań, dlatego należy podejrzewać, że ich obecność na zebraniach członków i zarządu jest sporadyczna – ważne dla nich jest raczej to, co dzieje się w MDP.

W spotkaniach zarządu raczej nie uczestniczymy. Dzięki opiekunowi MDP swój zarząd mamy w MDP. Jak się spotykamy, to tematy, które były poruszane na zebraniach zarządu w OSP opiekun przekazuje nam, żebyśmy wiedzieli. Ale raczej sami nie uczestniczymy w spotkaniach zarządu OSP – oni mają inne sprawy, co nie do końca nas młodych dotyczy.

- W 19% OSP osoby młode bardzo często biorą odpowiedzialność za niektóre inicjatywy, np. koordynują projekty, działania przy OSP/MDP, jednocześnie w 23% nie dzieje się to nigdy.
- W 12% OSP osoby młode bardzo często aktywnie pozyskują środki na projekty/ działania OSP/MDP, w 47% nigdy tego nie robią.

Wykres: Sposób wpływu młodzieży na działanie OSP i/lub MDP

[dane odnoszą się do OSP, w których działania angażują się osoby młode]



- Jeden z rozmówców (członek zarządu OSP, a jednocześnie kapelmistrz) stawia tezę, że młodzież jest niechętna zaangażowaniu w OSP, bo woli działać w niej nieformalnie, np. tylko jako członkowie orkiestry. Udział w stowarzyszeniu czy angażowanie się w jego władze oznacza większą odpowiedzialność, której młodzi nie chcą podejmować.

Wydaje mi się, że dla nich barierę stanowi samo bycie członkiem OSP. Żeby mogli być w strukturach, w zarządzie, to najpierw musieliby zostać członkiem stowarzyszenia. A oni nie palą się do tego, nie widzą potrzeby takiego funkcjonowania. Dla nich wystarczy to, że działają w orkiestrze, że mogą prowadzić jakieś zajęcia dodatkowe z dziećmi i nie za bardzo interesują ich pozostałe kwestie, zajęcia związane z funkcjonowaniem całego stowarzyszenia. Nie chcą się martwić tym, że trzeba dach w remizie naprawić, że trzeba podatek zapłacić.

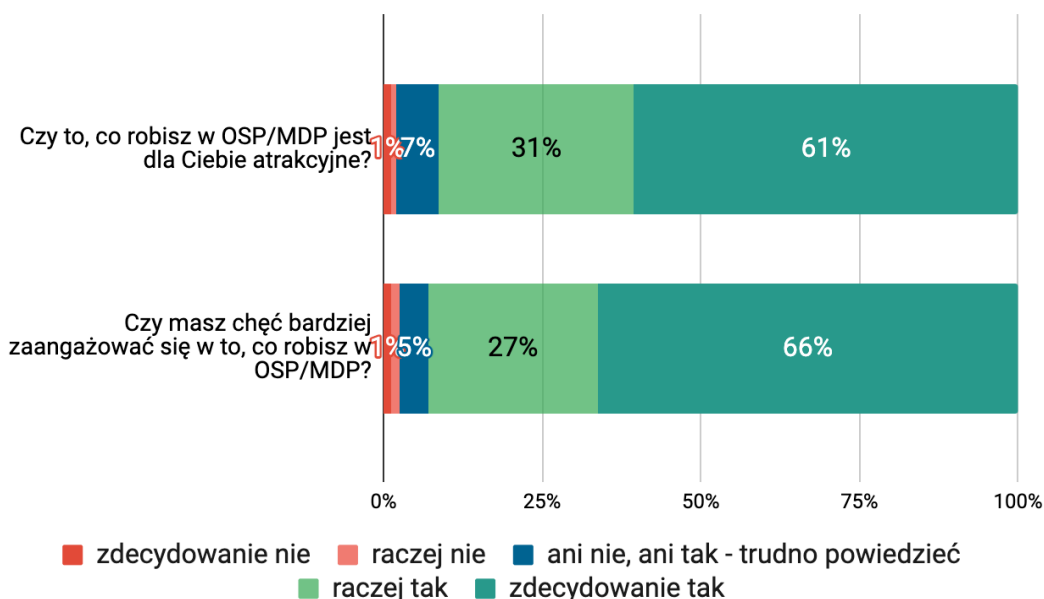
- 57% przebadanych osób młodych twierdzi, że w OSP, w którym działa, istnieją struktury, które pozwalają przedstawicielom młodych ludzi uczestniczyć w spotkaniach władz OSP. Na brak takich struktur wskazuje 9% respondentów. **34% nie jest w stanie stwierdzić, czy takie struktury istnieją.**
- 79% przebadanej młodzieży deklaruje, że uczestniczy w zebraniach członków OSP, a 49% – w zebraniach zarządu

Atrakcyjność OSP i oferty OSP dla młodzieży

- Dla 91% młodzieży to, co robią w OSP, MDP, orkiestrze, zespole tanecznym lub innych strukturach OSP jest atrakcyjne.
- Co istotne, tyle samo osób (a nawet nieco więcej, bo 93%) **ma chęć bardziej zaangażować się w OSP, MDP.**

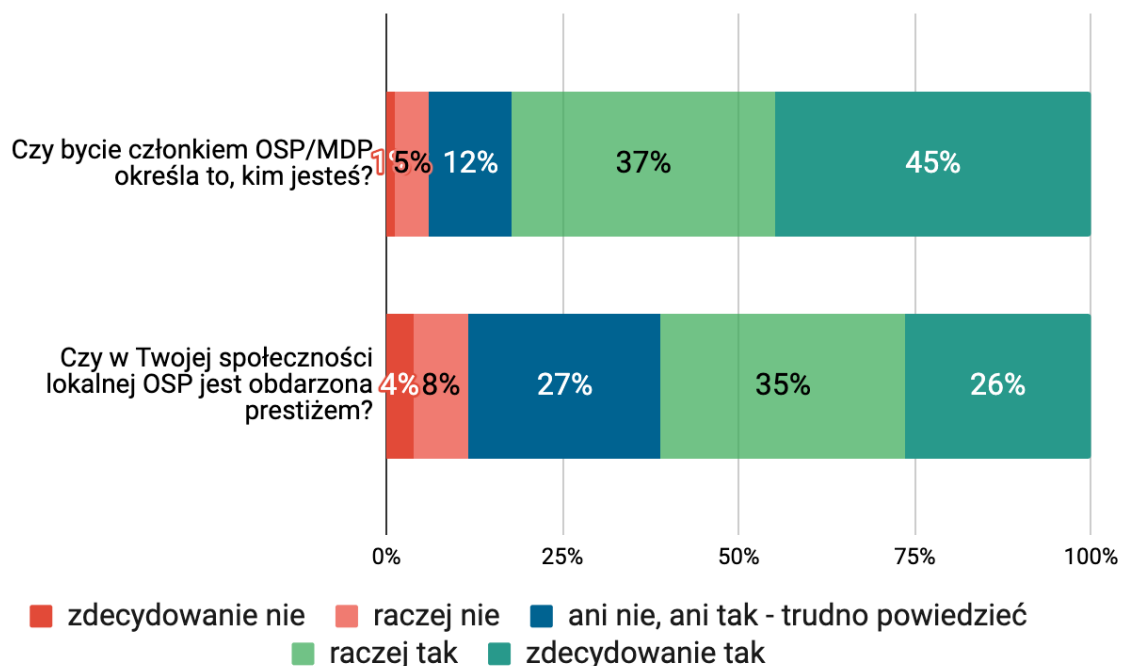
Wykres: Ocena atrakcyjności oferty OSP/MDP oraz chęci większego zaangażowania w OSP/MDP

[dane na podstawie ankiety skierowanej do młodzieży zaangażowanej wokół OSP]



- Motywacją do działania w strukturach OSP może być też znaczenie członkostwa w OSP dla młodych osób oraz pozycja, prestiż OSP w lokalnej społeczności.
- **82% respondentów identyfikuje się z OSP – osoby te przyznają, że bycie członkiem OSP/MDP określa to, kim są.**
- Nieco słabsza niż identyfikacja z OSP (choć nadal dość silna) jest postrzegana pozycja OSP. **61% respondentów ocenia, że w ich lokalnej społeczności OSP jest obdarzona prestiżem.** Jednocześnie 27% osób nie jest w stanie określić, na ile OSP cieszy się takim prestiżem.

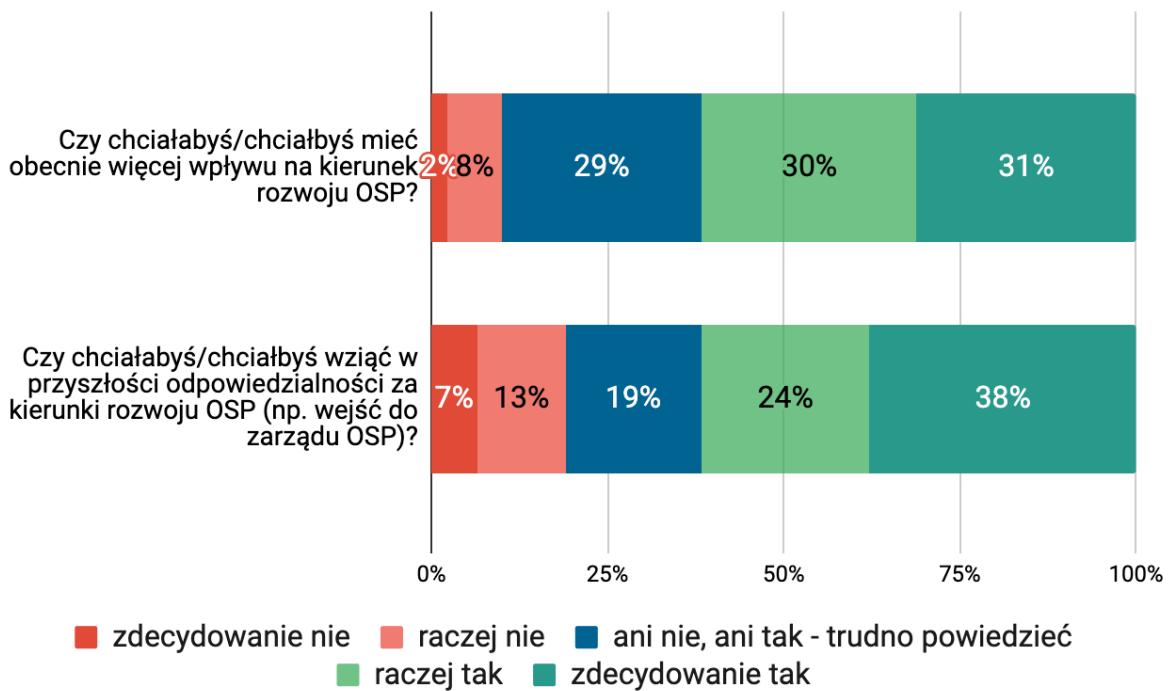
Wykres: Ocena znaczenia członkostwa w OSP/MDP oraz prestiżu OSP w lokalnej społeczności [dane na podstawie ankiety skierowanej do młodzieży zaangażowanej wokół OSP]



Wpływ młodzieży na kierunek rozwoju OSP obecnie i w przyszłości

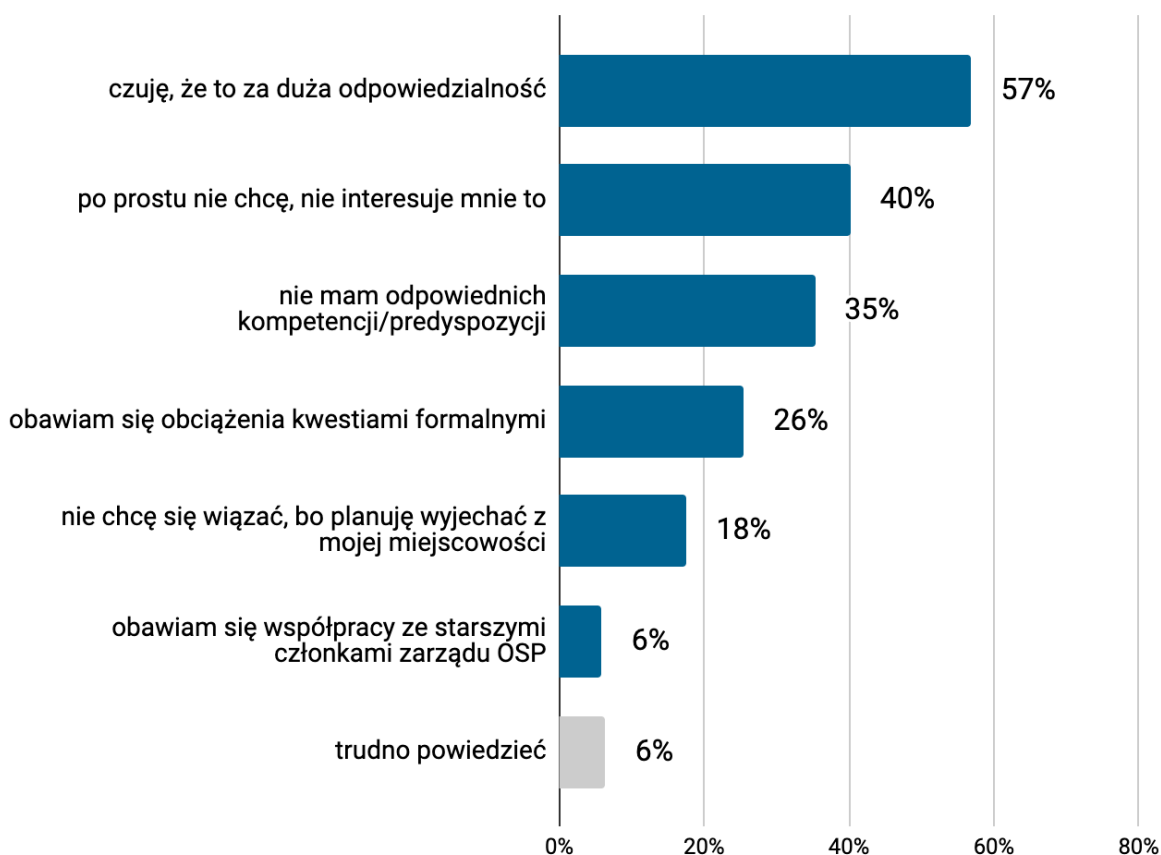
- Mimo że przedstawiciele OSP deklarują, iż młodzież uczestniczy w spotkaniach członków OSP/MDP czy nawet zarządów OSP, a większość badanej młodzieży przyznaje, że istnieją w OSP struktury, które pozwalają przedstawicielom młodych ludzi uczestniczyć w spotkaniach władz i że zarząd jest otwarty na opinie młodych, **61% osób młodych chciałoby mieć obecnie więcej wpływu na kierunek rozwoju OSP.** 29% respondentów nie jest w stanie ocenić, czy chciałoby mieć więcej wpływu, czy też nie.
- Tyle samo, bo **62% osób młodych deklaruje, że w przyszłości chciałoby wziąć odpowiedzialność za kierunki rozwoju OSP, np. wejść do zarządu OSP.** 19% respondentów nie wie, czy chciałoby wziąć odpowiedzialność za OSP w przyszłości.

Wykres: Wpływ na kierunek rozwoju OSP – obecnie i w przyszłości
 [dane na podstawie ankiety skierowanej do młodzieży zaangażowanej wokół OSP]



- Najczęstszym powodem braku chęci do wzięcia w przyszłości odpowiedzialności za rozwój OSP, np. przez działanie w zarządzie OSP, jest poczucie, że to za duża odpowiedzialność (57%)

Wykres: Powody braku chęci do wzięcia odpowiedzialności za kierunki rozwoju OSP w przyszłości, np. przez wejście do zarządu OSP
[dane na podstawie ankiety skierowanej do młodzieży zaangażowanej wokół OSP; na pytanie odpowiadali tylko ci respondenci, którzy nie chcą w przyszłości wziąć odpowiedzialności za rozwój OSP]

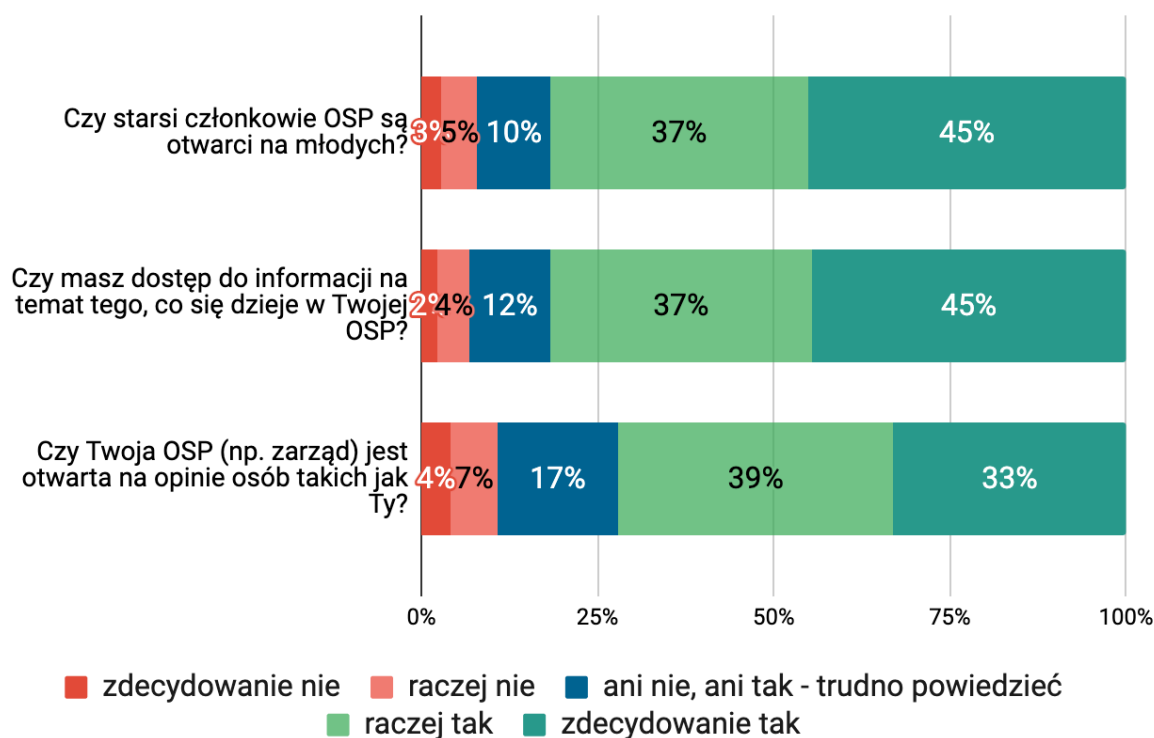


Relacje międzypokoleniowe w OSP

Otwartość OSP na osoby młode

- **Zdecydowana większość** przebadanych młodych osób (82%) uważa, że starsi członkowie OSP są otwarci na młodych.
- Taka sama część respondentów (82%) podaje, że ma dostęp do informacji na temat tego, co się dzieje w ich jednostce OSP.
- Nieco gorzej, choć ciągle dobrze, wypada otwartość zarządu na opinie osób młodych: 72% respondentów ocenia, że ich jednostka OSP, np. zarząd, jest otwarta na opinie osób młodych. 17% respondentów było trudno ocenić, czy taka otwartość jest, czy też jej nie ma.

Wykres: Ocena warunków umożliwiających zaangażowanie w działania OSP
[dane na podstawie ankiety skierowanej do młodzieży zaangażowanej wokół OSP]



Relacje między młodszymi a starszymi członkami OSP

- W wywiadach osoby młode podkreślają, że nie odczuwają podziału na osoby młodsze i starsze w OSP, co stanowi dla nich wartość i jest źródłem motywacji do działania.

*Działamy dużo razem. Nawet przy sprzątnięciu remizy to wszyscy wspólnie łapiemy za miotły. Nie, że ty jesteś młody, to ty rób, a ja będę stał. Nie ma czegoś takiego. **Wszyscy jesteśmy na tym samym poziomie – czy ma 10 lat, czy 50 lat.***

*Wszyscy razem jako straż pracujemy. To nie jest tak, że to są młodzieżowcy, to są starsi i się nie spotykamy. Jest na odwrót też. Pracujemy wszyscy wspólnie, jest jakaś akcja, jedziemy coś porobić, jadą starsi, jadą młodszy i **wszyscy razem wspólnie pracujemy jako jedna rodzina.***

***To jest fajne, że nie ma tego podziału na tych starszych i młodszych.** Starsi, jeżeli chodzi o przygotowania do różnych zawodów, to bardzo nam pomagają, wspierają nas i zawsze możemy na nich liczyć.*

***Ogólnie w straży mamy funkcje, ale wszyscy jesteśmy równi, nie ma jakiegoś takiego większego podziału, który sprawia, że jesteśmy lepszymi lub gorszymi.** Każdy z nas jest równy i dzielimy się obowiązkami. Nie jest tak, że ktoś robi coś innego. Wszyscy są równi pod tym względem, jeżeli chodzi o obowiązki, ogólnie o działalność w straży.*

- Zdarza się, że młodzi uważają, że choć ich relacja ze starszymi członkami straży układa się dobrze, to nie oznacza, że relacje międzypokoleniowe w straży zawsze takie były.

Kiedyś, jak ówczesna prezes przejmowała prezesurę, ona była w wieku 30 lat i wtedy w naszej jednostce była wymiana pokoleniowa. Poprzedni prezes był mocno po sześćdziesiątce i wszystko zamierało, nic się nie działo. To wtedy były jakieś zgrzyty pomiędzy tymi pokoleniami, ale od tamtego czasu wszystko się ustabilizowało i obecnie współpraca między dorosłymi a młodzieżą z MDP jest rewelacyjna.

- Jak zaznacza jedna z rozmówczyń, która sama jest osobą młodą, a jednocześnie jest w zarządzie OSP, **wyzwaniem bywa nie tyle otwartość na głos młodych, bo taka jest, ale zmotywowanie młodzieży do wyrażania własnej opinii.** "Rządzenie twardą ręką" może dodatkowo utrudniać zabieranie głosu przez osoby młode i szczerze wyrażanie swojego zdania.

Jeśli chodzi o udział młodych, to u nas dyskusja z nimi jest bardzo otwarta. Jeżeli ktoś coś chce powiedzieć, to mówi. Czasami jednak są osoby, które odezwą się i powiedzą co myślą, ale są tacy, którzy coś myślą, ale już nie powiedzą tego wprost. Jeśli chodzi o młodych, to angażują się. Z tymi wypowiedziami to różnie bywa, ale ich zdanie, jeżeli już jest, to jest brane pod uwagę zawsze. [...] Krępują się. Może to jest spowodowane tym, że nasza prezes rządzi trochę twardą ręką. Nie każdy może ma odwagę powiedzieć co myśli.

- W niektórych jednostkach, w których aktywność młodzieży jest wysoka, jest wiele punktów styku młodzieży ze starszymi członkami OSP. **Te relacje międzypokoleniowe mogą prowadzić do różnego rodzaju tarć, mających źródło m.in w odmiennych postawach.** Jak opisuje jeden z rozmówców, młodzi bywają bardziej nastawieni na pracę w grupie i elastyczne podejście do z góry zdefiniowanych reguł. Starsi z kolei bywają przywiązani do tradycji i obowiązujących do dawna zasad.

Pojawiają się trudne momenty, które przede wszystkim wynikają z różnicy w podejściu i różnicy pokoleń. Panowie w wieku 50+ pamiętają czasy, kiedy inaczej wyglądały strażnice, struktura, samo zarządzanie w jednostce. Wiele z tych rzeczy starają się przenieść na obecny czas [...].

Młodzi natomiast mają podejście troszkę luźniejsze – im często zależy bardziej na pracy w zespole, na zaangażowaniu się, natomiast nie zawsze na tym, żeby mocno przestrzegać jakichś reguł, które były "od zawsze". Często dążą do tego, żeby wprowadzić coś nowego, co ich zdaniem poprawiłoby coś w tej jednostce.[...]

Przez to pojawiają się jakieś spięcia. Oczywiście to zależy od człowieka, jakie ma podejście. Są tacy, którzy są elastyczni, są w stanie zrozumieć młodego i jego propozycje. Są osoby, które mówią: ty jesteś młody, co ty się znasz, powinieneś nas posłuchać. Są też tacy, którzy stwierdzą, że okej, pozwolimy wam działać, ale jak zrobicie błąd, to działamy na naszych zasadach – i to, moim zdaniem, nie jest dobrym pomysłem, bo młody czuje się, zastraszony, że jak popełni błąd, to już koniec, już go nie będą słuchać. To są takie różne podejścia, które obserwuję.

- Ten sam rozmówca przyznaje, że relacje między różnymi pokoleniami wymagają “dotarcia”, bo każda z perspektyw, zarówno młodzieży, jak i starszych strażaków, jest cenna.

Moim zdaniem cały czas jest taka potrzeba dotarcia...Tu nie chodzi o to, żeby całkowicie tą starszą część OSP odsunąć na bok. **Potrzebna jest i dyscyplina, musztra, i kreatywność. Ale po to są ci młodzi, żeby też jakąś świeżość wprowadzić, żeby czerpać z ich pomysłów i zestawiać to z doświadczeniami osób starszych.**

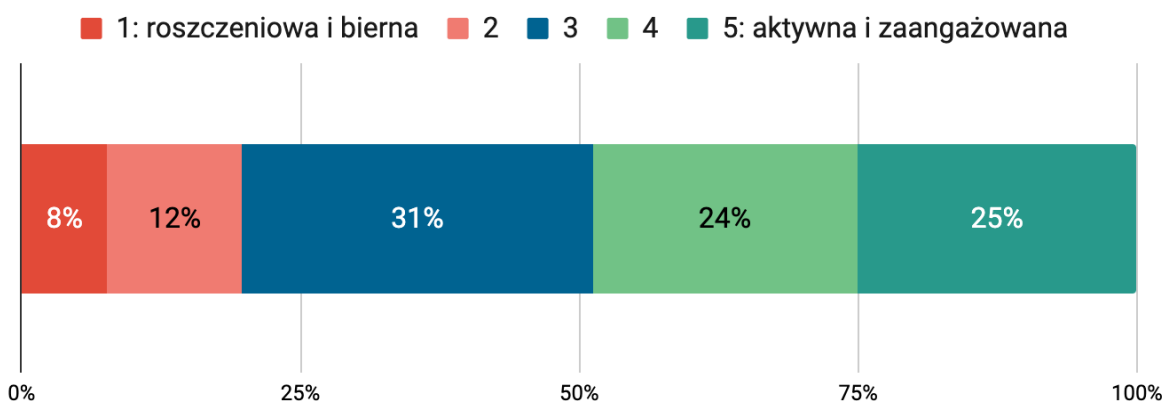
Młodzież też potrafi wyjść z założenia: starszyzna nam nie pozwoli, oni mają zawsze inne podejście, to lepiej w ogóle nie będziemy nic mówić, komentować, proponować, bo pewnie jak zawsze powiedzą, że źle. A podejście starszych bywa takie, że młodzi to nic nie umieją, nie wiedzą, powinni się dostosować.

Trzeba znaleźć złoty środek. **Moim zdaniem to zadanie dla zarządu i reszty struktury, czyli komisji ds. młodzieży, instruktorów, żeby pogodzić te różne podejścia, to doświadczenie z otwartością na zmianę.**

Postawa osób młodych

- Połowa OSP (49%) określa, że wśród młodzieży w ich jednostce dominuje postawa aktywna i zaangażowana.
- W co piątej jednostce (20%) dominuje roszczeniowa i bierna postawa młodych – tak widzą to przedstawiciele zarządów, kierownictwo OSP.

Wykres: Ocena postawy młodych włączających się w działania OSP i/lub MDP

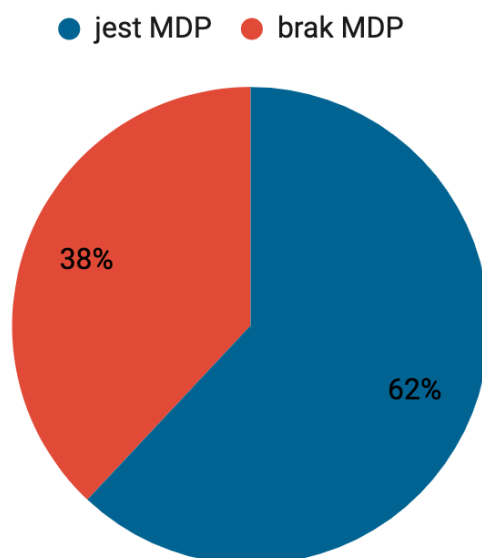


6. Młodzieżowa Drużyna Pożarnicza

Dane dot. MDP na podstawie sprawozdań OSP

- W 2019 roku w 42% jednostek OSP funkcjonowała MDP (w 2014 roku w 43%) – oznacza to, że w całej Polsce działa ok. 6700 Młodzieżowych Drużyn Pożarniczych.
- W 2019 roku niemal 87 tys. osób było członkami MDP – jest to nieznaczne zwiększenie liczebności MDP w porównaniu do 2014 roku (o 1,5%). W tym samym czasie nastąpiło zmniejszenie bazy członkowskiej OSP o 3,5%.
- Członkowie MDP stanowią ok. 15% członków OSP.
- **Przeciętna MDP liczy 13 osób (w 2014 roku – 12 osób).**
- Większość członków MDP stanowią chłopcy (61%), choć udział dziewczyn w MDP wzrasta – z 34% w 2014 roku do 39% w 2019 roku.
- W 2019 roku do MDP przystąpiło 11 tys. osób.
- **W 2019 roku 7% członków MDP przeszło do OSP i jest to mniej niż w 2014 roku (wtedy przeszło 10% członków).** Do OSP przechodzą głównie chłopcy.
- **Udział członków MDP w obozach należy do rzadkości – 8% członków MDP wzięło udział w obozach w 2019 roku (w 2014 roku – 7%).**
- W 62% przebadanych OSP funkcjonuje Młodzieżowa Drużyna Pożarnicza (MDP). Oznacza to, że w badaniu wzięły udział przede wszystkim takie OSP, które są aktywne w angażowaniu młodzieży, co może mieć znaczenie dla wyników badania.
- Dane w tej części raportu odnoszą się do OSP, w których funkcjonuje MDP.

Wykres: Funkcjonowanie MDP w jednostce OSP
[dane na podstawie badania]



Znaczenie MDP w OSP

- Przedstawiciele władz OSP podkreślają, że rola i znaczenie MDP w OSP jest duże- jest to bardzo wartościowy zasób osób gotowych do działania i angażowania. MDP jest także postrzegane przez przedstawicieli OSP jako "kuźnia" przyszłych strażaków.

*Nasza młodzieżowa drużyna działa po jej reaktywacji już od 7 lat. Dzięki niej stworzyła się grupa młodych osób, która z MDP przeszła do OSP i teraz, szkoli się i chce się angażować w to życie jednostki, także poza działalnością ratowniczą. **Ta grupa jest więc trzonem, taką wodą na ten młyn, który napędza naszą działalność. To są ręce do pracy, które mają czas i chcą się zaangażować.***

Myślę, że młodzieżowa drużyna pożarnicza to jest przyszłość ochotniczych straży pożarnych. Jeżeli będziemy stawiać dużo na młodzież, to młodzież potem zasili nasze ochotnicze straże pożarne. Warto w nich inwestować. Nawet jak 50% z nich zostanie, to zawsze to już będzie dobrze ukształtowany strażak, bo wiadomo, że w młodzieżowej drużynie pożarniczej uczymy się różnego rodzaju regulaminów czy obsługi sprzętu, jest udział w zawodach. Członkowie MDP są bardziej przesiąknięci ideą OSP i lepiej wyszkoleni.

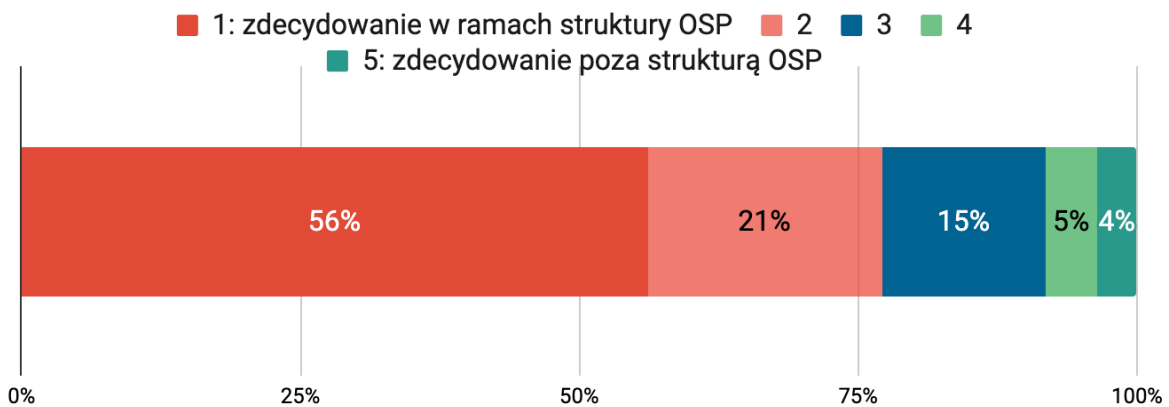
- Angażowanie młodzieży w ramach MDP jest dostrzegane przez samorząd i może być argumentem na rzecz inwestowania środków samorządu w obiekty takie jak remiza, które wzmacniają potencjał całej jednostki. To z kolei przekłada się na zaangażowanie młodych.

*MDP to jest dość duża grupa, w granicy 40-50 osób. To spowodowało, że samorząd w jakiś sposób postawił na to, żeby inwestować w jednostkę. Już wiele lat temu pojawił się pomysł rozbudowy naszej remizy. Przez długi czas nie było to realne ze względu na brak środków, na różne inne argumenty. **Ale widząc, że ta młodzież działa, że odnosi sukcesy, między innymi dlatego udało się rozbudować remizę.** Dzięki tej rozbudowie potencjał ratowniczy wzrósł, bo mamy zupełnie inny obiekt do dyspozycji, mamy miejsce do szkolenia się. **To powoduje, że tym młodym chce się tutaj angażować, bo oni widzą, że jest tu jakaś perspektywa.***

Miejsce MDP w strukturach OSP

- Wszystkie jednostki OSP, nawet te nieposiadające MDP, wypowiadały się na temat miejsca MDP w strukturach OSP. **Zdecydowana większość OSP (77%) widzi miejsce MDP w ramach struktury OSP.**
- 9% OSP widzi miejsce MDP poza strukturami OSP

Wykres: Ocena miejsca MDP w strukturach OSP
[dane odnoszą się do wszystkich jednostek OSP]



- Część rozmówców dostrzega potrzebę rozpoczęcia szerszej dyskusji o wzmocnieniu roli MDP w OSP i postrzega projekt ustawy o OSP jako dobrą okazję do takiej debaty.

*Mówi się dzisiaj o projekcie ustawy o OSP, w której wspomina się o MDP oraz zwraca się uwagę na dziecięce drużyny pożarnicze. Jeśli taka ustawa kiedykolwiek wejdzie, to może to jest moment, żeby w jakiś sposób to rozstrzygnąć. Albo żeby przy tej okazji dyskusja o MDP stała się szersza. **To nie jest tak, że MDP jest na doczepkę, że młodzież w straży i dzieci są na doczepkę, że oni jadą na dodatkowym wózku za wozem strażackim, za jednostką.** I jak będzie fajnie, to się nimi zainteresujemy, a jak nie – to dobrze, musimy wybierać priorytety. Priorytety zawsze są jakieś określone w jednostce, ale ważne, żeby jednym z tych priorytetów była też młodzież. Ten filar młodzieżowy jest tym gwarantem ciągłości funkcjonowania jednostki.*

- W wywiadach pojawił się pomysł na wzmocnienie pozycji MDP – mogłoby ono polegać na zbudowaniu MDP jako jednostki pod nadzorem OSP, ale z częściową niezależnością i z własnym budżetem.

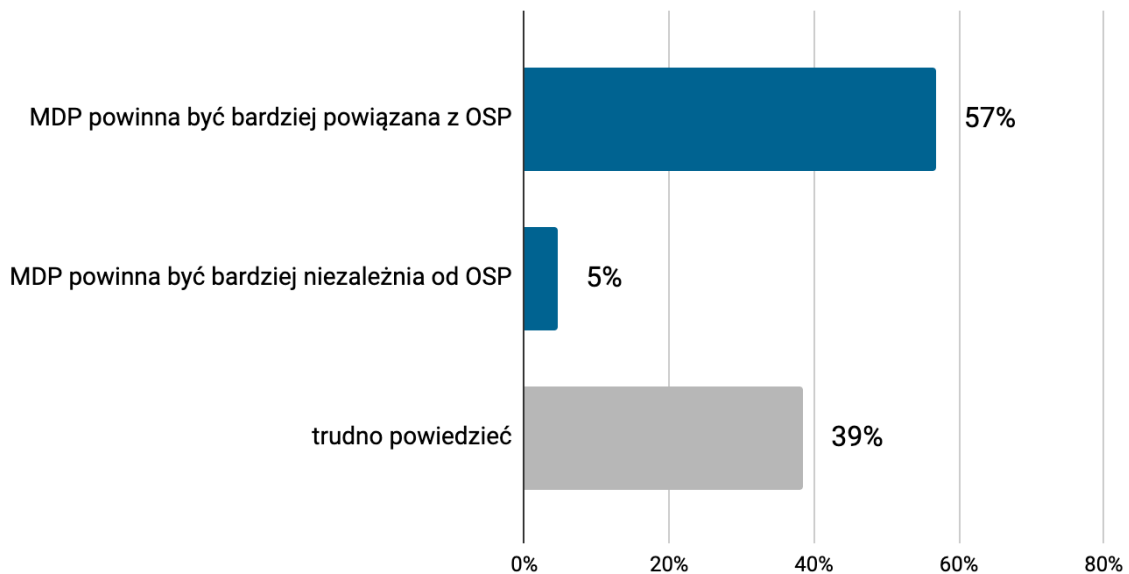
Może nawet odważyć się na przebudowanie samej organizacji MDP (i DDP też) – tak żeby MDP była jakąś częścią składową OSP, jako taka komórka organizacyjna, ale żeby była jednak nieco osobno, miała swój własny budżet. Przez to, że będzie miała wsparcie finansowe, będzie mogła się rozwijać i być taką dobrą szkołą przy OSP dla młodych. Mamy idealnie to rozwiązane w klasach mundurowych, które funkcjonują w ramach szkół średnich. [...].

Taka forma przeorganizowania tego systemu to wsparcie młodych, żeby nie byli na doczepkę do OSP, tylko drugim ważnym filarem, obok ratownictwa. W takim nowym systemie MDP byłaby pod nadzorem OSP. Może to w jakiś sposób podkreśliłoby znaczenie MDP, szczególnie w tych jednostkach, gdzie nie stawia się na MDP. Tym bardziej, że bardzo często pojawiają się takie podmioty, jak Akademia Małego Strażaka, mimo braku OSP w gminie. Albo fundacje czy stowarzyszenia, które zajmują się pracą z młodzieżą w miejscach, gdzie nie ma OSP, robią dobrą robotę. Teraz takie podmioty nie mogą liczyć na wsparcie związku czy PSP [Państwowej Straży Pożarnej].

- O miejsce MDP w strukturach OSP zapytano też młodych ludzi w badaniu skierowanym do nich. Większość osób młodych (57%) widzi miejsce MDP w ramach struktur OSP i chciałaby większego powiązania MDP z OSP.
- Dla dużej części (39%) ocena miejsca MDP w strukturach OSP jest trudna do określenia.

Wykres: Ocena miejsca MDP w strukturach OSP

[dane na podstawie ankiety skierowanej do młodzieży zaangażowanej w OSP; na pytanie odpowiadali tylko ci respondenci, w których jednostkach funkcjonuje MDP]



Rekrutacja młodzieży do MDP

- Rekrutacja do MDP odbywa się najczęściej w szkołach.

Nabory do MDP odbywają się przez nabory szkolne. W ten sposób najwięcej osób przychodzi. W tym czasie też inne dołączają – ktoś poszedł na zbiórkę, zobaczył, że jest fajnie i przyprowadził inne osoby.

Chcemy się zwrócić do okolicznych szkół, żeby takie wycieczki, może od czwartej klasy. To dziecko chce zobaczyć sprzęt, zobaczyć do czego służy, jakie są zagrożenia z tym związane, skutki. [...] Po takim szkoleniu możemy pokazać ten sprzęt jak działa i wyjechać samochodem. To byłaby taka zachęta. Każde dziecko chce zostać strażakiem.

- Sukcesy MDP np. na zawodach, a także inne formy aktywności widoczne w społecznościach przyciągają nowe osoby.

Dzięki sukcesom (wygraliśmy zawody gminy, pojechaliśmy na zawody powiatowe) z roku na rok było coraz więcej młodzieży. Widzieli, że coś się dzieje, że organizujemy ćwiczenia, pozwalamy używać sprzętu, organizujemy pikniki rodzinne. Z roku na rok tej młodzieży było coraz więcej, coraz więcej.

- Najczęściej wskazywanym sposobem na zainteresowanie młodych osób działaniem w MDP jest **zaoferowanie bogatego, atrakcyjnego programu**. Jednak taki sposób pracy z młodzieżą wymaga dużego zaangażowania ze strony opiekunów MDP.

*Przede wszystkim czas organizować. Nie dawać wolnej ręki, że przychodziecie, robicie to sami, tylko organizować. Trzeba im różne zadania dawać czy różnego rodzaju propozycje. Tak to się rozwija. **Trzeba jakąś aktywność zapewnić, żeby się coś działo.** Oni też mają pomysły, ale to są młode osoby, więc trzeba ich wspierać i proponować. Oni się później sami nakręcają.*

Teraz z miejscowości ościennych osoby chcą wstąpić i 5-10 km dojeżdżają na zbiórki i chcą być w drużynie, bo widzą, że coś tu się robi i działa.

Myślę, żeby ich przywołać, to musi być porządny program, porządne coś do zaoferowania, żeby ich przyciągnąć, żeby im się to spodobało.

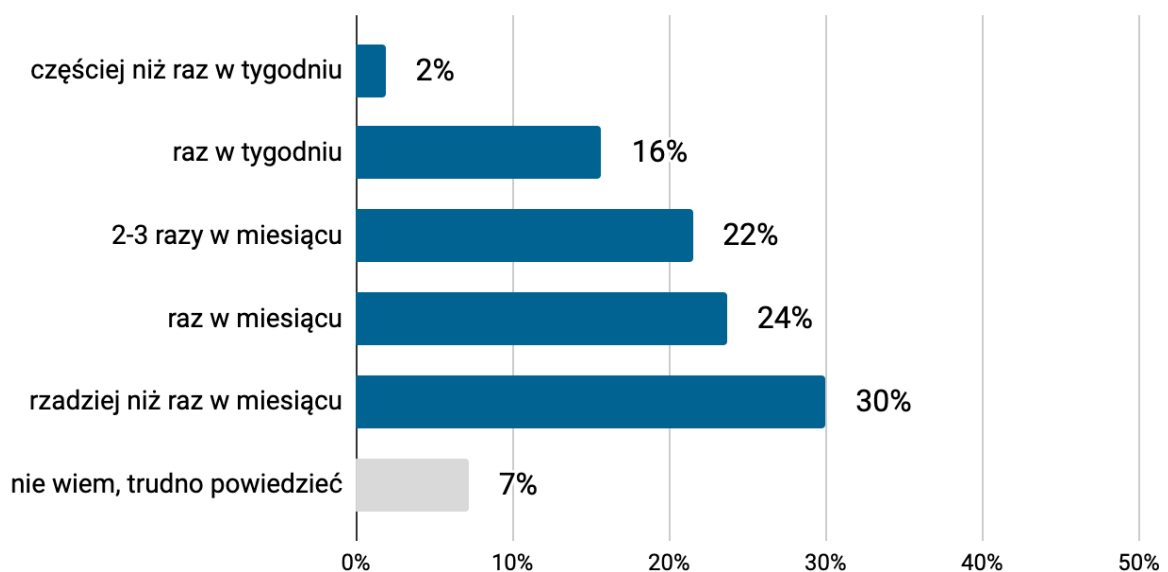
W pewnym stopniu jest to wyzwaniem, żeby ich jakoś nie zanudzić, żeby ich zachęcać i przy okazji nauczyć nowych rzeczy.

Spotkania MDP

- W ponad połowie MDP (54%) zbiórki odbywają się raz w miesiącu lub rzadziej.
- Cotygodniowe spotkania (lub częstsze) odbywają się w 18% MDP.

Staramy się, żeby zbiórka trwała godzinę, max półtorej. Wychodzi oczywiście dużo więcej. Ogłaszamy, że tego i tego dnia jest zbiórka. właściwie spotykamy się raz w tygodniu. Teraz będziemy wracać do cyklicznych zbiórek.

Wykres: Częstotliwość spotkań MDP
[dane odnoszą się do OSP, w których funkcjonuje MDP]



- Przebieg zbiórki opisuje jeden z opiekunów MDP. **Zbiórka jest połączeniem integracji, nauki i zabawy.**

*Zawsze zaczynamy od tego, że siadamy w remizie w kole na krzeselkach i witamy się, mówimy co słyszeć u nas, trochę luźnej rozmowy. Później póki siedzą, przechodzimy do teorii, więc odpalamy jakąś prezentację. A później robimy trochę praktycznych zajęć, to zależy, jaką mamy tematykę, np. jeśli jest to pierwsza pomoc, to wyciągamy fantomy i ćwiczymy czy opatrywanie, bandaże. Później zawsze wychodzimy na dwór i albo przypominamy sobie sprzęt, albo posiedzą sobie w wozie, bo wóz strażacki robi największą robotę i to jest zawsze najciekawsza sprawa. **A później staramy się na koniec przejść od nauki do zabawy. Robimy różne gry integracyjne, po prostu się bawimy. Zazwyczaj jak jest koniec zbiórki, to oni nie chcą iść do domu.***

- Ważna jest atrakcyjność zbiórki i jej zgodność z zainteresowaniami młodzieży. **Część opiekunów MDP zaznacza, że wzrastają oczekiwania młodzieży wobec zbiórek i ich przygotowanie wymaga więcej czasu niż kiedyś.** Oferta MDP musi być też konkurencyjna wobec innych zajęć dodatkowych.

*Ważne jest, żeby zbiórki były atrakcyjne i wpisywały się w ich zainteresowania. **Chyba można powiedzieć, że z roku na rok rzeczywiście trzeba bardziej stawiać na uszach.** Wcześniej było tak, że nam wystarczyło samo siedzenie w garażu czy w wozie – rozmawialiśmy o straży i to było coś fajnego, że nie chciało się wychodzić z tych zbiórek. Sama obecność była ważna. A teraz chyba nie. Teraz trzeba ich zaciekawiać, dużo więcej się przygotowywać, wymyślać. **Wydaje mi się, że to jest tym spowodowane, że współczesność się zmienia i daje coraz większe atrakcje. Oni też może tych atrakcji tutaj w straży oczekują.***

- **Opiekunowie MDP zwracali uwagę na inicjatywę wychodzącą od młodzieży, członków MDP.** Ich pomysły, np. na działania lub tematy zbiórek, są dla opiekunów MDP czy zarządu OSP bardzo cenne.

Ja zawsze na koniec czy początek roku pytam się młodzież, jakie ma propozycje, co by chciała, jakie wydarzenia zorganizować. Często nawet rozdajemy karteczki, żeby młodzież wrzucała – każdy anonimowo – jakiś pomysł. My to analizujemy z zarządem, samorządem orkiestry. Fajne pomysły mają.

Ja zawsze im powtarzam, żeby mówili swoje propozycje, co chcą robić, co chcą zobaczyć, gdzie chcą jechać. Że my jesteśmy otwarci na te propozycje, żeby się nie wstydzić, żeby nam mówili o tym.

- Jak wynika z wywiadów z przedstawicielami OSP i opiekunami MDP, **wiele MDP nie prowadziło w pandemii zbiórek online** – głównie dlatego, że nie chcieli organizować młodzieży kolejnych zajęć przed komputerem.

Jeśli chodzi o samą pandemię, to my nie organizowaliśmy zbiórek w pandemii. Próbowaliśmy robić zbiórki online, ale nam nie wypaliły ze względów technicznych. Potem był natłok tych różnych

prac domowych, więc nie chcieliśmy im dokładać dodatkowych obowiązków. [...] dopiero teraz będziemy wracać. Dzieciaki są bardzo tego spragnione.

Wiadomo, że oni siedzą w domu, nudzą się, nawet rodzice chcą, żeby te zbiórki były jak najczęściej. Żeby te zbiórki były, żeby oni nie siedzieli przed komputerem – tak ciągle nam powtarzają. W pandemii nie można było tych zbiórek często robić, w sumie to prawie w ogóle nie robiliśmy zbiórek.

- W wywiadach podkreślano, że **konsekwencją zawieszenia regularnych spotkań na żywo był problem z utrzymaniem relacji między członkami MDP w pandemii – miało to wpływ na motywację i zaangażowanie młodych ludzi w działania OSP.**

Zbiórki zostały zawieszona [...]. Do tej pory do takich prawdziwych zbiórek nie udało nam się wrócić. Zwłaszcza że jest okres wakacyjny. Ten okres wakacyjny kiedyś był taki, że dużo wyjeżdżaliśmy. W tym roku nie zorganizowaliśmy żadnych biwaków czy obozów. Głównie dlatego, że przez covid mamy więcej pracy.

***Myślę, że pandemia na każdej drużynie się odbiła i trzeba będzie je od nowa odbudowywać.** My już to zaczęliśmy – przez zawody przyszło kilka nowych osób. Teraz plan na wakacje wysyłamy, jakie będą imprezy, wolontariaty, zawody, żeby mogli się przygotowywać i żeby nie wyjeżdżali kiedy mają swoje zawody i imprezy.*

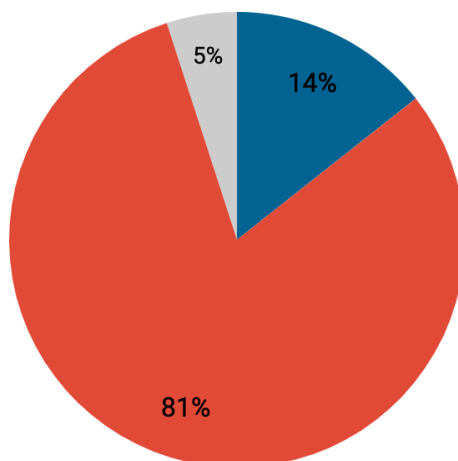
Na pewno to się rozlaźło. Nie ma spotkań bezpośrednich. Jak nie spotykamy się, to więc zanika, każdemu staje się obojętne. My próbowaliśmy się online spotykać, zbiórki robiliśmy raz w miesiącu i łączyliśmy się przez Internet na różnego rodzaju komunikatorach. Chociaż pogadanki robiliśmy. Na święta się spotykaliśmy, żeby chociaż życzenia sobie poskładać. Wiadomo, że wszystko było pozamykane, w ogóle nie można było się spotykać.

Opiekun MDP, dowódca MDP i wewnętrzna organizacja MDP

- W zdecydowanej większości MDP (86%) jest wyznaczony opiekun MDP, tzn. jest imiennie wskazana osoba (lub osoby) do pełnienia tej funkcji.
- Staż opiekuna młodzieży w 7% MDP jest krótszy niż rok, w 55% MDP wynosi 1–5 lat, a w wypadku 38% MDP – powyżej 5 lat.
- W 62% MDP jest wyznaczony dowódca/przewodniczący MDP.
- **W 14% jednostek funkcjonuje rada drużyny lub inne podobne ciało doradcze. W 81% MDP nie ma takiej struktury jak rada drużyny.**

Wykres: Funkcjonowanie w OSP ciała doradczego, w skład którego wchodzi przedstawiciele MDP, np. rady drużyny
[dane odnoszą się do OSP, w których funkcjonuje MDP]

● tak ● nie ● nie wiem, trudno powiedzieć



- **Współdecydowanie młodych o aktywności MDP odbywa się zazwyczaj za pośrednictwem wybranego spośród młodzieży samorządu – dowódcy, zastępcy, a czasami także rady MDP.**

My to mamy zorganizowane w ten sposób, że stworzyliśmy zarząd młodych. Od nich oczekujemy, jeżeli coś się dzieje, jeżeli są propozycje, że mają to nam sygnalizować, zgłaszać i wtedy jakoś możemy reagować. Może nie do końca jeszcze tak w 100% to działa, ale jakoś funkcjonuje i w tym kierunku idziemy.

Nasza struktura wygląda tak, że jest opiekun młodzieżowej drużyny pożarniczej, który jest pełnoletnim strażakiem zazwyczaj. Potem jest dowódca młodzieżowej drużyny pożarniczej, którego wybierają spośród siebie, i zastępca dowódcy. Jeżeli jest na tyle dużo osób, że możemy ich podzielić na męską i żeńską drużynę pożarniczą, to tak robimy.

*W naszej drużynie jest rada, jest dowódca, zastępca. **Nie to, że opiekun MDP przyjdzie i powie, że dzisiaj robimy to. Wszystko jest konsultowane z radą i dowódcą.** Jest rzucana data jakiegoś wydarzenia, sprawdzamy, czy jest realna, a później dowódca i zastępca organizują, kto będzie mógł, kto co przynosi i podział obowiązków.*

- Jak zaznacza jedna z opiekunek MDP, wprowadzenie samorządności w MDP wymaga czasu i pewnej dojrzałości drużyny, żeby młodzież miała szansę na dobre zrozumienie funkcji rady drużyny.

W poprzedniej OSP mieliśmy dowódcę drużyny, ogólną radę drużyny, czyli prowadziliśmy samorządność w ramach struktur MDP, żeby oni sami inicjowali działania, uczyli się podejmować decyzje, być odpowiedzialnym za coś i rzeczywiście tamta grupa sobie z tym radziła. Jeśli chodzi o tą nową grupę, to jeszcze nie zdążyliśmy wprowadzić takiej rady drużyny. Ja, właściwie nie znając

jeszcze tak dobrze tej drużyny, nie chciałabym nadawać funkcji dowódcy z tego względu, że nie widzę jeszcze takiej osoby, a też nie wiem, jak to będzie odebrane [i zrozumiane] przez tą osobę – czy dobrze, że ona jest do pomocy, a nie tak, że ona ma mówić, że coś musi być zrobione.

- Rozbudowana struktura wokół angażowania młodzieży w OSP, np. uwzględniająca radę drużyny czy komisję ds. Młodzieży, pozwala na stworzenie przestrzeni do praktycznej nauki dla młodzieży (np. nauki pracy w zespole, koordynacji działań) oraz tworzy ramy umożliwiające rozwój młodzieży.

Case study: Opis organizacji struktury wewnętrznej wokół działań dot. młodzieży (struktura uwzględnia radę drużyny, komisję ds. młodzieży oraz grupę instruktorów MDP).

Rada drużyny składa się z członków MDP. Jest w niej dowódca drużyny, zastępca dowódcy drużyny, dowódcy poszczególnych sekcji. **Oni, kierując pracą młodzieży, mają uczyć się samorządności, pracy w zespole, liderowania.** Część z tych dzieci czy młodzieży ma predyspozycje i od razu wiadomo, że będą dobrymi kierownikami zespołów, dowódcami w OSP czy też dobrymi szefami w przyszłości. A część jest takich, którzy chcieliby, ale nie do końca umieją. I opiekunowie MDP są po to, żeby z nich wykrzesać to, co najlepsze, pozwolić im te umiejętności nabyć np. poprzez zaangażowanie ich w radę drużyny. **Dzięki temu poznają hierarchię, widzą, że w radzie drużyny są dowódcami, ale mają swoich instruktorów, z którymi muszą pewne rzeczy konsultować.** A nad nimi jeszcze jest Komisja ds. młodzieży, czyli opiekunowie, którzy czuwają, żeby w ogóle MDP funkcjonowała i prosperowała. A że w całej jednostce jest zarząd, czyli kolejna grupa w tej strukturze, która decyduje o tym, co się w tej jednostce dzieje.

Widząc, że zadań wokół MDP jest dużo, jako opiekun MDP poprosiłem zarząd, żeby powołał komisję ds. młodzieży, która będzie działała przy zarządzie (nasz statut taką możliwość dopuszcza). **Obecnie komisja ma 5 członków – opiekunów MDP. Opiekujemy się młodzieżą, ale w dużej mierze skupiamy się na kwestiach dotyczących środków finansowych, zapewnieniu umundurowania, organizacji i logistyce.**

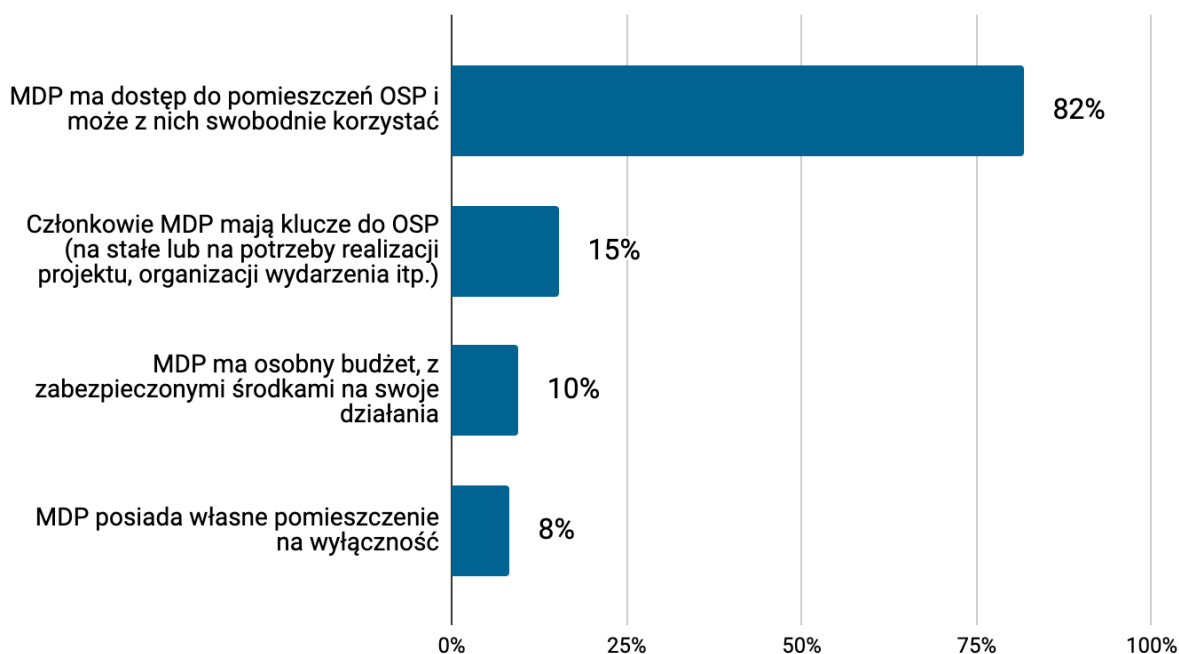
Mamy też grupę instruktorów, która działa między komisją ds. młodzieży a radą młodzieży. **Instruktorzy to osoby, które ukończyły 18 lat, są już członkami OSP, tam się szkolą. Ale w OSP raczkują. Dzięki temu, że ciągle mają żywy kontakt z młodzieżą, są w stanie w świetny sposób realizować zbiórki MDP, szkolenia, prowadzić różne inicjatywy o charakterze szkoleniowo-sportowym dla swoich młodszych kolegów z MDP.** Ten system pokazuje, o co tu chodzi – że w MDP można nabyć podstawową wiedzę i umiejętności, potem dołączyć do OSP i tam dalej się szkolić i zdobywać doświadczenie. Ale niekoniecznie trzeba wszystko zaczynać od początku i w OSP być niejako na boku, bo jest się młodym. Instruktorzy są przykładem na to, że mimo że w OSP są młodymi, to w MDP są tymi ekspertami. **To jest też forma docenienia ich, instruktorzy są zadowoleni z tego, że są odpowiedzialni za młodzież MDP, nie czują się nagle od niej oderwani.** My wykorzystujemy potencjał, wiedzę, doświadczenie instruktorów, a przy okazji młodzież widzi, że też ma “szansę na taki awans”.

Infrastruktura, zasoby i budżet MDP

- MDP rzadko ma na wyłączność pomieszczenia (8%) lub własny budżet (10%).
- MDP zazwyczaj korzysta z infrastruktury OSP – w 82% MDP ma dostęp do pomieszczeń OSP i może z nich swobodnie korzystać, a w przypadku 15% członkowie MDP mają klucze do OSP.

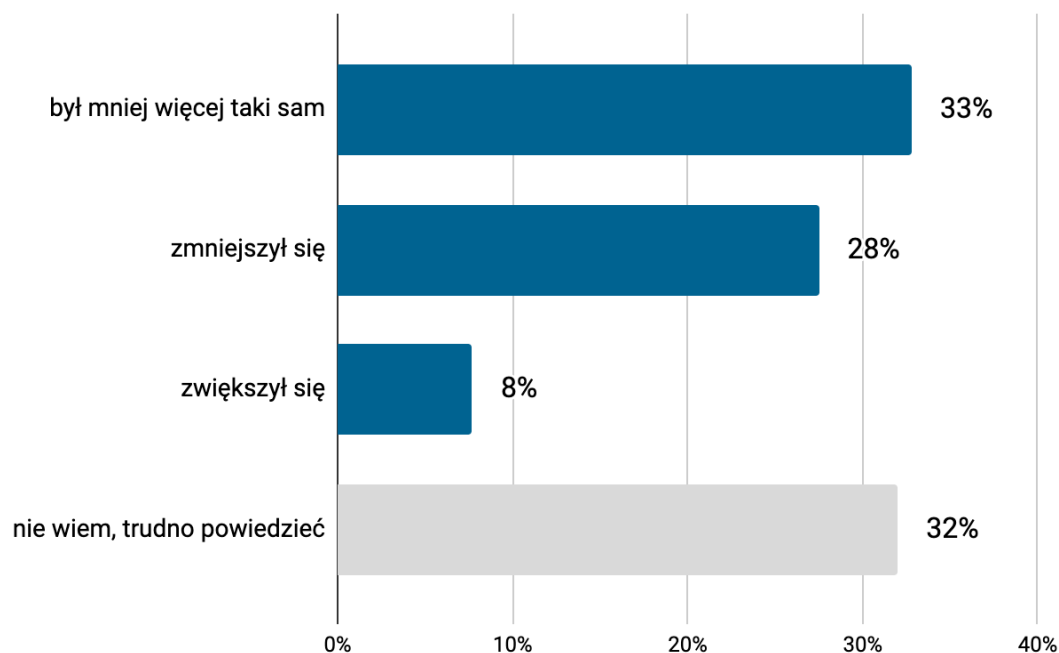
Wykres: Infrastruktura i zasoby MDP

[dane odnoszą się do OSP, w których funkcjonuje MDP, można było udzielić więcej niż jednej odpowiedzi]



- Pandemia wpłynęła na wielkość budżetów MDP – w 28% OSP zredukowano środki przeznaczone na MDP.
- W co trzeciej OSP budżet przeznaczony na działania MDP w 2020 roku był taki sam jak przed pandemią.

Wykres: Zmiana budżetu MDP w 2020 roku w porównaniu do 2019 roku
[dane odnoszą się do OSP, w których funkcjonuje MDP]



- **Zapewnienie budżetu na działania MDP bywa wyzwaniem.** Część przedstawicieli OSP uzasadnia to faktem, że środki przydzielane OSP nie są rozdzielone na działania ratownicze i działania takie jak MDP. A starsi członkowie zarządów OSP bywają niechętni wobec przeznaczania środków na angażowanie młodzieży w sytuacji, kiedy potrzebny jest zakup sprzętu ratowniczego.

*Finanse na MDP, tak jak w każdej jednostce, są problemem. Jeśli chodzi o samorząd gminny – a mam też perspektywę radnego – to jest tak, że MDP jest włączona w część związaną z ochroną przeciwpożarową budżetu gminnego. Bywa tak, że na zarządach oddziału gminnego OSP, gdzie dyskutuje się o potrzebach OSP, niektórzy starsi panowie, którzy nie rozumieją tej potrzeby budowania MDP i organizowania młodzieży, mówią: a po co te środki przeznaczacie na to MDP i organizowanie obozów, jak nam jest potrzebna pompa lub inny sprzęt do działań. Wtedy odpowiadam, i podobnie tłumaczę radnym, że **zabezpieczenie ratownicze jest bardzo ważne, ale musimy też dbać o część osobową, o młodzież. Ale zawsze tych potrzeb OSP jest więcej niż środków i one nie zostaną zaspokojone w 100%. Tak samo jest z potrzebami w MDP.***

Moim zdaniem to finansowanie dla straży – czy mówimy o samorządzie, czy o Państwowej Straży Pożarnej, czy o innych podmiotach zewnętrznych – powinno iść dwutorowo. Jedną rzeczą jest zabezpieczenie i sprzęt dla OSP, żeby wzmacniać potencjał ratowniczy. Ale druga, równie ważna, to dbanie o środki na rozwijanie młodzieży. Żeby opiekunowie, instruktorzy, skoro mają jakiś pomysł na zaangażowanie młodzieży, mieli na to budżet. Wyjazd czy obóz niesie za sobą jakiś koszt finansowy. Mamy w MDP trójkę – czwórkę osób z jednej rodziny i nie chciałbym ich stawiać w takiej sytuacji, żeby wybierali: albo płacicie wszyscy i jedziecie, albo nie, bo nas jako OSP czy jako samorządu nie stać na sfinansowanie waszego wyjazdu.

Pomysły na wsparcie rozwoju MDP

- W wywiadach pojawia się kilka propozycji systemowego wsparcia rozwoju MDP. Jedną z nich jest pomoc tym jednostkom, które chcą założyć MDP – pomoc w postaci zapewnienie szkolenia instruktorów młodzieży.

*Ważne jest, żeby pomóc przede wszystkim tym jednostkom, które chciałyby zawiązać młodzieżową lub dziecięcą drużynę pożarniczą, ale nie zawsze są do tego gotowi, nie wiedzą, jak. Ja też parę lat temu stawałem przed tymi problemami i teraz z tej drugiej strony, jako rozwinięta drużyna w jednostce. **W mojej ocenie trzeba byłoby postawić na szkolenie instruktorów**, żeby instruktorami były te osoby, które wcześniej być może były w drużynie, są młode, chcą prowadzić młodzież.*

- Takie szkolenia mogłyby być bardzo przydatne również dla tych jednostek, w których MDP funkcjonuje, ale brakuje przestrzeni do wymiany doświadczeń między opiekunami MDP. **Dlatego taki program szkolenia opiekunów MDP mógłby wesprzeć osoby, które podejmują się tego odpowiedzialnego zadania, jakim jest opieka nad młodzieżą, a którym obecnie brakuje wsparcia w postaci szkolenia, rozwoju ich kompetencji jako liderów grup młodzieżowych.**

*Ja nie miałam takiej możliwości, żeby zaczynając być opiekunem, nawet się przeszkolić z tego, jak opiekować się dziećmi, jak trafić do poszczególnych grup wiekowych, jak zrobić czasami coś z niczego, jeśli chodzi o zbiórki. Jeżeli teraz byłaby taka możliwość, to byłoby coś. To byłoby rzeczywiście duże ułatwienie i to się później przełoży na działalność MDP. **Ja jak zaczynałam być opiekunem, szukałam różnych informacji w Internecie, chciałam pójść na takie szkolenie, kurs, żeby poczuć się pewniej ze swoimi kompetencjami, umiejętnościami itd.** Ale tylko bardzo nieliczne powiaty to organizowały.*

Warto zorganizować program szkolenia, jakąś formę wymiany doświadczeń dla opiekunów MDP. Chodzi o te bardziej rozwinięte jednostki, które mają instruktorów, w których opiekunowie są takim zarządem MDP. Analogicznie do OSP, gdzie zarząd troszczy się o kwestie związane z zarządzaniem, finansami, logistyką, opiekunowie w MDP odpowiadaliby za zakup umundurowania, dbanie o wyposażenie, sprzęty. Ważna jest wymiana doświadczeń między opiekunami, żebyśmy mogli się dowiedzieć, co się w innych jednostkach organizuje, jakie zawody, wycieczki, wyjazdy, obozy, jak to wygląda.

- **Inna propozycja dotyczy stworzenia platformy do komunikacji i wymiany materiałów edukacyjnych.** Taka platforma mogła służyć samej młodzieży ale też opiekunom MDP oraz innym osobom, które z młodzieżą współpracują.

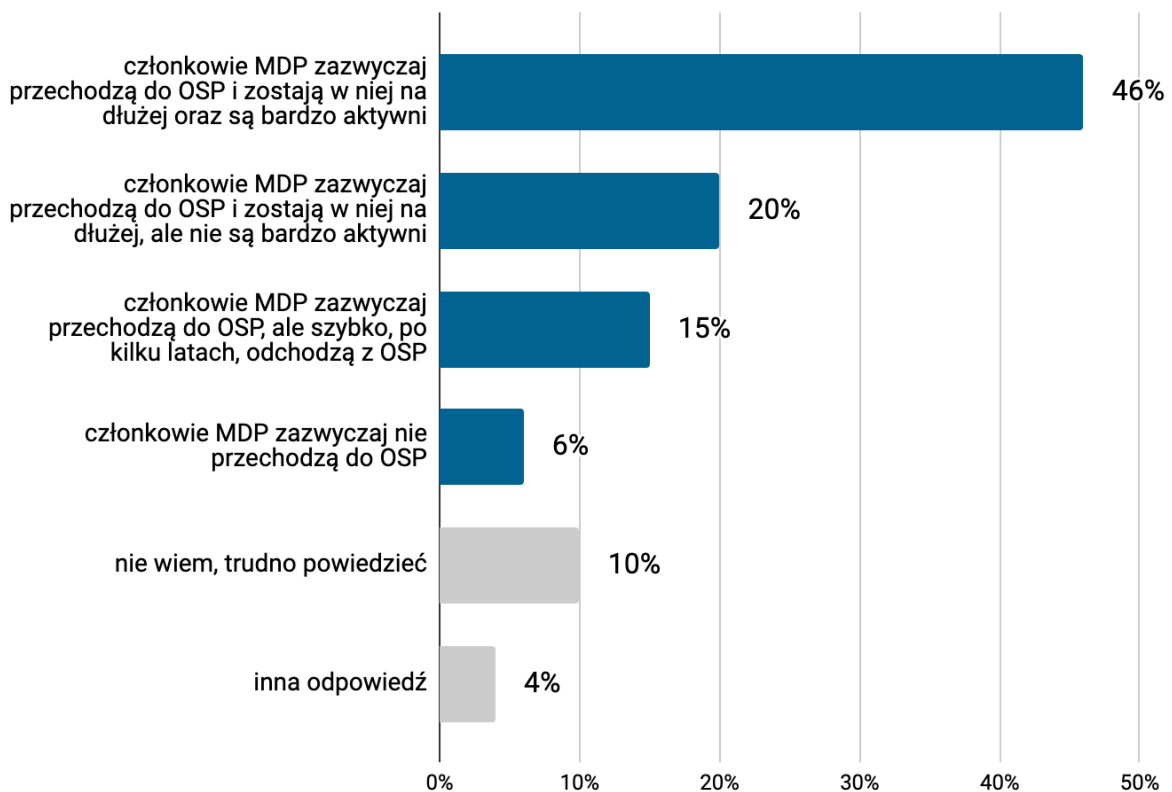
W moim odczuciu brakuje jednej, spójnej, elektronicznej platformy dla dzieci i młodzieży, gdzie będą różne materiały dydaktyczne, filmy, quizy, różne ciekawe formy dla młodych. Mogliby się tak uczyć wymieniać doświadczeniami z innymi MDP, poznać system ratowniczy w ciekawy, interaktywny sposób. Z tej platformy mogliby czerpać młodzi instruktorzy, którzy mają się zajmować szkoleniem młodych oraz opiekunowie przez wymianę doświadczeń w organizacji wycieczki, obozu, pikniku, festynu. Dzisiaj młodzież spotyka się na zawodach, dzięki platformie również po tych

zawodach miałyby miejsce spotkania. Taka platforma edukacyjna czy platforma strażacka to powinien być standard w XXI wieku w podejściu do młodzieży i taki bank wiedzy, która byłaby dla młodych i [tych], którzy z tą młodzieżą współpracują.

Ścieżka członka MDP w strukturach OSP

- Członkowie MDP zazwyczaj przechodzą do OSP – takie działanie młodzieży deklaruje 81% OSP.
- W 66% OSP osoby młode przechodzą z MDP do OSP i zostają w OSP na dłużej – zazwyczaj aktywnie włączając się w struktury OSP, np. w zarząd.
- 15% OSP deklaruje, że członkowie MDP zazwyczaj przechodzą do OSP, ale szybko, po kilku latach, odchodzą z OSP.

Wykres: Typowa ścieżka członka MDP w strukturach OSP
[dane odnoszą się do OSP, w których funkcjonuje MDP]



- Zestawienie wyników badania ilościowego i informacji z wywiadów z opiekunami MDP nieco korygują optymistyczny obraz sytuacji. W wywiadach pojawiają się szacunkowe dane na temat odsetka członków MDP, którzy pozostają w OSP po ukończeniu 18 roku życia, które wahają się między 20% a 70%.

Zazwyczaj tworzy nam się taka grupa 20-25 osób młodzieżowej drużyny pożarniczej. Tyle mniej więcej jest na biwakach, wyjazdach. **Natomiast one później się wykruszają. Po kilku latach jest**

ich coraz mniej. Ostatecznie po 5 latach, jak oni dochodzą do pełnoletniości, to z mojej obserwacji zostaje ich około 5–6 osób, które się pojawiają, jak są potrzebne. One później wyjeżdżają na studia, niektóre łapią pracę. Spośród tych 5–6 osób takich, które później są w stanie np. wejść do zarządu, to zostaje 1–2, maks 3.

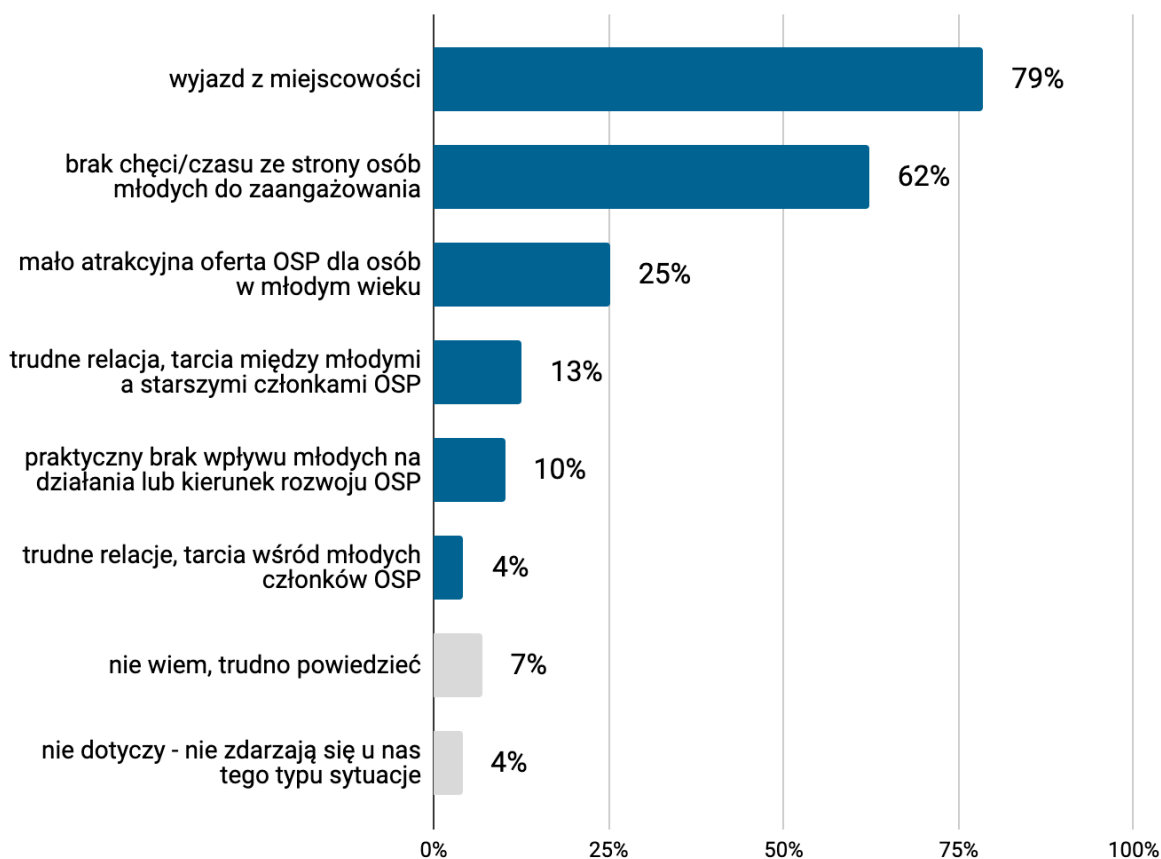
Na każde kilka osób, które przyjdzie do MDP, na pewno nie wszyscy zostaną, ale jak chociaż 2–3 osoby z roku zostaną, zasilą JOT [Jednostkę Operacyjno-Techniczną] i będzie komu wyjeżdżać do akcji, to jesteśmy zadowoleni.

Jak na pięć osób trzy zostaną, to dla nas to jest bardzo duży sukces, że ponad 50% zostanie. Z tej młodziwej drużyny zawsze wszyscy nie zostaną. Dla niektórych to jest przygoda do osiągnięcia pełnoletniości, a potem mają jakieś inne plany, wyjeżdżają z naszej miejscowości do większego miasta uczyć się, studiować. Później to się ucina. Ale są takie osoby, że się zarażą bakcylem.

70% młodzieży zostało, porobiło szkolenia, są sprawniejsi, więc jak zawyje syrena, to dla nas nie ma miejsca, bo oni nam te miejsca obsadzają. Myślę, że jakbym miał przewidywać, to na te 25 osób, które mamy, to ok 16–17 zostanie i będzie nas wspierać. Nawet na podstawie wiedzy o tych, którzy byli w MDP, a zostali w OSP.

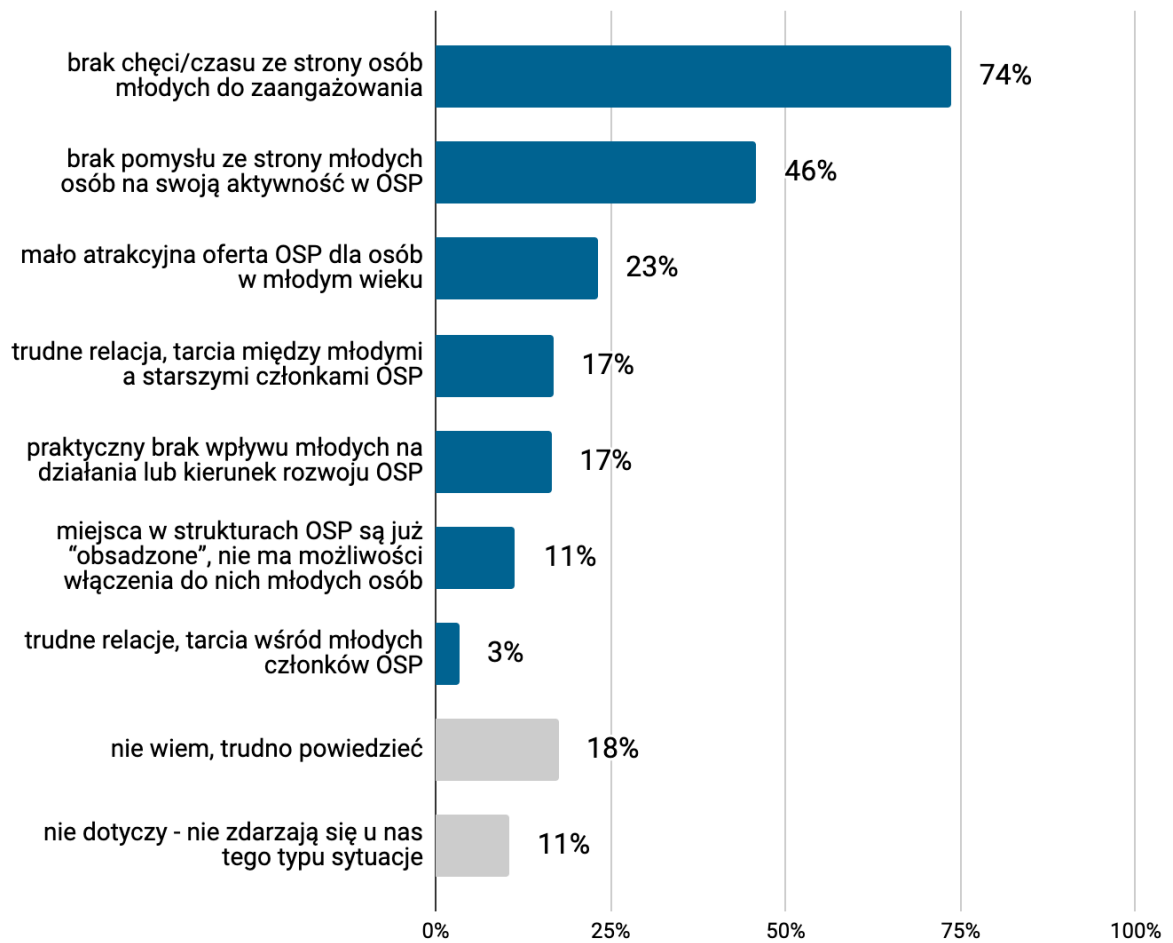
- **Jako główny powód nieprzechodzenia młodzieży z MDP do OSP jest wymieniany wyjazd z miejscowości (79%), na drugim miejscu (62%) jest wskazywany brak chęci lub czasu ze strony młodych osób do zaangażowanie się.**
- **Na czynniki wewnętrzne, związane z relacjami w OSP/MDP lub sytuacją w OSP, wskazuje 52% OSP: 25% widzi problem w mało atrakcyjnej ofercie dla młodzieży, 13% wskazuje na trudne relacje międzypokoleniowe, 10% zauważa, że zniechęcający może być praktyczny brak wpływu osób młodych na OSP, a 4% dostrzega wyzwanie w trudnych relacjach między młodymi członkami OSP**

Wykres: Powody nieprzechodzenia członków MDP do OSP lub szybkiej rezygnacji z OSP
 [dane odnoszą się do OSP, w których funkcjonuje MDP, OSP mogła wskazać wiele odpowiedzi]



- W związku z kwestią braku zaangażowania się w struktury OSP (np. zarząd) osób młodych przechodzących z MDP do OSP wskazywane są głównie czynniki niezależne od OSP, czyli brak chęci lub czasu ze strony osób młodych (74%).
- 46% jednostek widzi problem braku zaangażowania się młodych w OSP w braku ich pomysłu na swoją aktywność w OSP.
- 48% jednostek OSP upatruje źródeł braku zaangażowania w struktury OSP osób młodych przechodzących z MDP do OSP w różnego rodzaju czynnikach związanych z wewnętrzną organizacją OSP i MDP i relacjami wewnętrznymi.

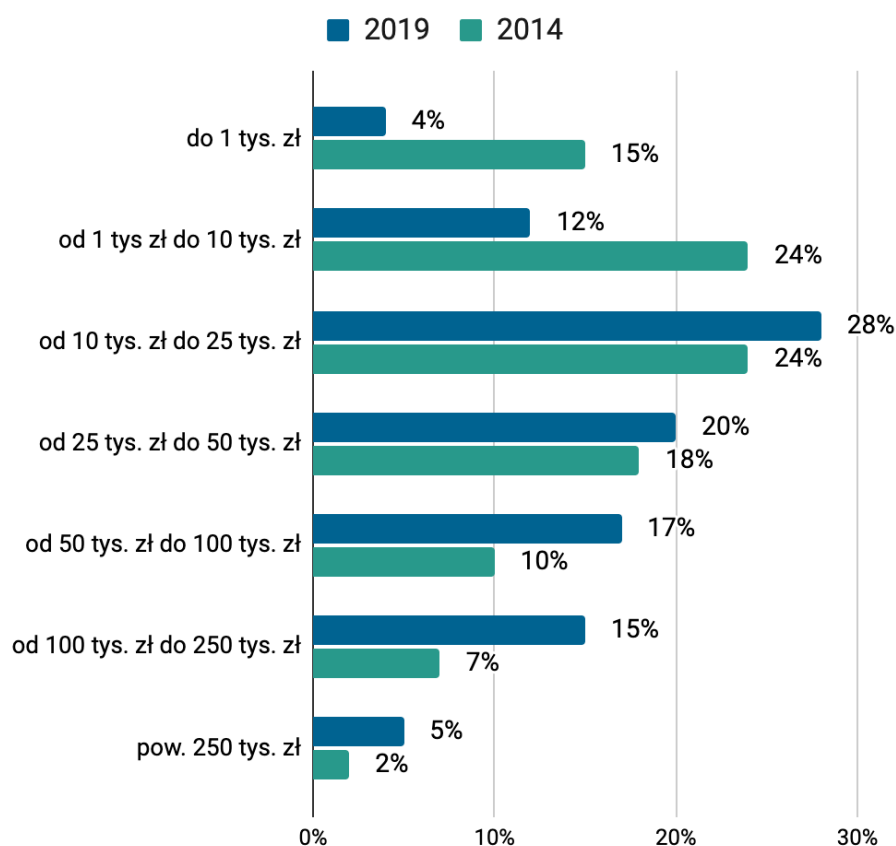
Wykres: Powody braku zaangażowania w struktury OSP (np. zarząd) osób młodych przechodzących z MDP do OSP
[dane odnoszą się do OSP, w których funkcjonuje MDP, OSP mogła wskazać wiele odpowiedzi]



7. Finanse OSP

- Ze sprawozdań OSP wynika, że przeciętne (medianowe) przychody OSP (łącznie bieżące i inwestycyjne) wynosiły w 2019 roku 30 tys. zł¹.
- Natomiast w 2014 roku medianowe przychody wynosiły 15 tys. zł².

Wykres: Procent OSP w poszczególnych przedziałach przychodów (bieżących i inwestycyjnych) w 2019 i 2014 roku
[na podstawie sprawozdań złożonych do ZOŚP RP]



- Różnica między przychodami w 2014 i 2019 roku jest związana ze zmianami w finansowaniu OSP wprowadzonymi w 2015 roku. Związek Ochotniczych Straży Pożarnych RP sukcesywnie był odsuwany przez władze państwowe od pośredniczenia w dystrybucji środków publicznych i sprzętu do OSP. Pieniądze zaczęły trafiać bezpośrednio na konta OSP. W następstwie tego gminy również coraz częściej przekazują środki za pośrednictwem dotacji dla OSP, np. na wkład własny przy zakupie sprzętu. Wcześniej częstsza była praktyka opłacania większej części wydatków

¹ Analizy dokonano na podstawie danych zbiorczych dla poszczególnych gmin (w sumie baza danych zawierała dane o przychodach OSP w 2278 gminach). Wartość przychodów przeciętnej (medianowej) OSP obliczono, uśredniając kwotę przychodów dla jednostek z terenu gminy.

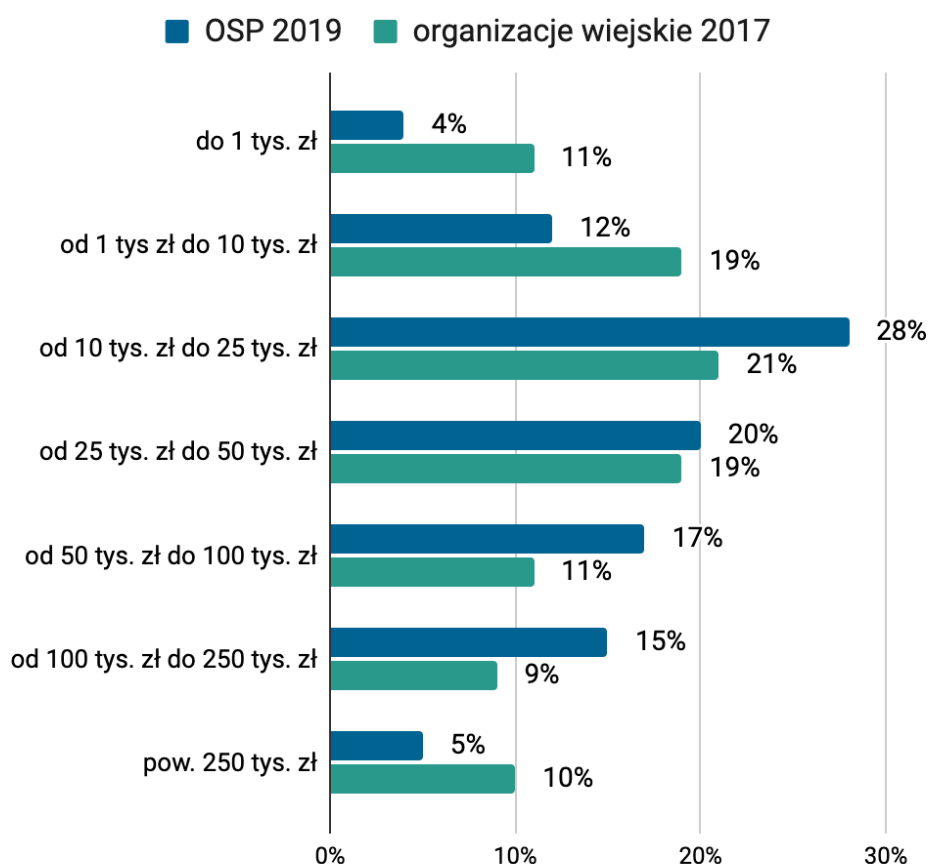
² J.w.

bezpośrednio z budżetu gmin. Stąd statystyczny wzrost przychodów OSP, choć realnie sytuacja finansowa OSP znacząco się nie zmieniła .

Przychody OSP na tle przychodów innych organizacji z terenów wiejskich i miast do 50 tys. mieszkańców

- Aby pokazać sytuację finansową OSP w kontekście kondycji innych organizacji pozarządowych, można porównać ich przeciętne przychody, a także ich strukturę.
- W 2017 roku przeciętne przychody organizacji z terenów wiejskich i małych miejscowości wynosiły 25 tys. zł. Oznacza to, że przeciętne przychody OSP (bieżące i inwestycyjne) są o 5 tys. zł wyższe. Z drugiej strony, **gdyby uwzględnić tylko przychody bieżące OSP (przychody innych organizacji mają często charakter bieżący), to przeciętne OSP ma do dyspozycji o 8 tys. zł mniej niż przeciętna organizacja z terenów wiejskich lub małych miejscowości.**
- Jeśli porównać strukturę przychodów OSP (przychody ogółem) i innych organizacji z terenów wiejskich i małych miejscowości, to widać, że te ostatnie częściej miały przychody najniższe (u 30% nie przekraczały one 10 tys. zł; wśród OSP było to 16%), ale też częściej miały budżety większe niż 250 tys. zł (tę wysokość przychodów osiągnęło 10% innych organizacji i 5% OSP).

Wykres: Procent OSP (przychody ogółem z 2019 roku) oraz organizacji z terenów wiejskich i małych miejscowości (przychody z 2017 roku) w poszczególnych przedziałach przychodów



Przychody bieżące i inwestycyjne w 2019 roku

- Przeciętne przychody bieżące OSP w 2019 roku wyniosły 17 tys. zł.
- Średni udział przychodów bieżących w ogóle przychodów OSP wynosił w 2019 roku 64%. Widoczna jest zależność: im niższe przychody ogółem, tym wyższy udział przychodów bieżących, i odwrotnie – im wyższe przychody, tym wyższy udział przychodów inwestycyjnych.

Tabela: Średni udział przychodów bieżących w ogólnych przychodach w zależności od wysokości przychodów ogółem

wielkość przychodów ogółem	średni procent przychodów bieżących w ogólnej kwocie przychodów
do 1 tys. zł	90%
od 1 tys. zł do 10 tys. zł	76%
od 10 tys. zł do 25 tys. zł	73%
od 25 tys. zł do 50 tys. zł	73%
od 50 tys. zł do 100 tys. zł	59%
od 100 tys. zł do 250 tys. zł	43%
pow. 250 tys. zł	40%

- W ogólnej sumie przychodów wszystkich OSP w 2019 roku przychody bieżące stanowiły 47%, zaś przychody inwestycyjne 53%.

Źródła przychodów bieżących i inwestycyjnych w 2019 roku

- Kluczowym, najważniejszym źródłem przychodów OSP są dotacje z urzędów gminy – stanowiły one 55% przychodów bieżących i 44% przychodów inwestycyjnych w 2019 roku.
- Dostyc znaczący udział w przychodach OSP miało w 2019 roku także finansowanie otrzymywane od Państwowej Straży Pożarnej – stanowiło 17% przychodów bieżących (7% dla OSP poza Krajowym Systemem Ratowniczo-Gaśniczym i 9% dla jednostek, które są w systemie) oraz 14% przychodów inwestycyjnych (5% dla OSP poza Krajowym Systemem Ratowniczo-Gaśniczym i 9% dla jednostek w systemie).
- Dofinansowanie z Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej (NFOŚiGW) w 2019 roku stanowiło 9% przychodów bieżących i 26% przychodów inwestycyjnych.
- 15% przychodów bieżących (i 6% inwestycyjnych) pochodzi z “innych źródeł”.

Tabela: Źródła przychodów bieżących i inwestycyjnych w 2019 roku

źródło	procent w sumie przychodów bieżących OSP w 2019 roku	procent w sumie przychodów inwestycyjnych OSP w 2019 roku
Urząd gminy	55%	44%
Starostwo powiatowe	1%	1%
Urząd Marszałkowski	2%	4%
Urząd Wojewódzki	1%	3%
NFOŚiGW	9%	26%
Środki unijne	1%	2%
Związek Ochotniczych Straży Pożarnych RP	1%	1%
Państwowa Straż Pożarna dla OSP poza Krajowym Systemem Ratowniczo-Gaśniczym	7%	5%
Państwowa Straż Pożarna dla OSP w Krajowym Systemie Ratowniczo-Gaśniczym	8%	9%
Inne	15%	6%

8. Problemy OSP

Formalności i fundusze

- Najczęściej zgłaszanym przez OSP problemem jest **nadmierne skomplikowanie formalności dot. korzystania ze środków grantodawców**. To wyzwanie jest zgłaszane przez 73% OSP (w 2016 roku – przez 54%).

Obciążenie papierami jest dużym problemem. Część sprawozdań, rozliczeń trzeba składać w mieście, inne sprawozdania, rozliczenia trzeba składać w Państwowej Straży Pożarnej. Trzeba jeździć, oczywiście starać się o to, o tamto. To zakrawa w końcu na to, że samej pracy papierkowej jest co najmniej na dwa etaty, natomiast nie ma pieniędzy na te dwa etaty.

- Drugie miejsce w rankingu problemów OSP zajmują **ex aequo trudności w zdobywaniu funduszy oraz brak osób gotowych do działania** – po 65% wskazań w 20201 roku.

Wyzwaniem zawsze są pieniądze. Ochotnicza straż staje się coraz bardziej profesjonalna, posługuje się coraz bardziej profesjonalnym sprzętem. Jest sprzęt, nie ma pieniędzy na szkolenia i rozwój. Brak spojrzenia na OSP jako grupę ludzi, a nie tylko jednostkę potrzebującą sprzętu, to jest ten problem. Potrzebne są pieniądze na ludzi, na etaty.

Problemem są finanse. To jest chyba największy problem. Nie tylko młodzieżowych drużyn, ale i całych ochotniczych straży. My, żeby przyciągnąć młodzież, napisaliśmy dwa projekty z euroregionu na współpracę z Czechami, gdzie żeśmy wyjeżdżali na obozy. To jest główny problem, żeby cokolwiek zrobić, żeby fantomy pozyskać, żeby jakieś bandaże pozyskać. To ciągle jest pisanie do firm z prośbą o środki, bo gmina coś dołoży, ale nie jest w stanie za dużo dołożyć. To jest chyba największa bolączka.

- Ogólnie rzecz biorąc, **większość problemów związanych z funkcjonowaniem OSP jest bardziej odczuwalna dziś niż 5 lat temu.**

Kapitał ludzki

- **Obserwujemy wzrost znaczenia problemów związanych z kapitałem ludzkim** – zarówno jeśli chodzi o brak osób gotowych do bezinteresownego zaangażowania, trudności w utrzymaniu personelu, wolontariuszy, jak i kwestię wypalenia liderów.

Główny problem to jest spadek liczebności drużów. Kiedyś, jak był pożar, to przybiegało dwudziestu strażaków i trzeba było losować, kto jedzie na akcję. Teraz jak przybiegnie sześciu, to jest dobrze. Kiedyś straż bardziej była pasją, zainteresowaniem i bardziej się ludzie garnęli. Teraz ludzie są zapatrzeni w swoje życie, w swoje inne obowiązki, żeby zdobywać coś innego.

Wewnętrzna organizacja OSP

- Ponad połowa OSP narzeka na trudności z “cyfryzacją wewnętrzną OSP”, np. z posiadaniem dokumentów w wersji elektronicznej, organizacją spotkań w trybie zdalnym.
- Podobnej części OSP przeszkadza nadmierna biurokracja wewnątrz OSP.

Relacja z administracją publiczną

- **Około połowa OSP wskazuje na trudności we współpracy z administracją publiczną, urzędem gminy, w tym nadmiernie rozbudowaną biurokracją. Jest to podobny odsetek jak 5 lat temu.**
- Nieco więcej OSP niż w 2016 roku przeszkadza niedoskonałość lub brak przepisów regulujących działania OSP (40% w 2021 roku).
- Wzrosła grupa OSP, która odczuwa nadmierną kontrolę ze strony administracji publicznej (23% w 2021 roku).

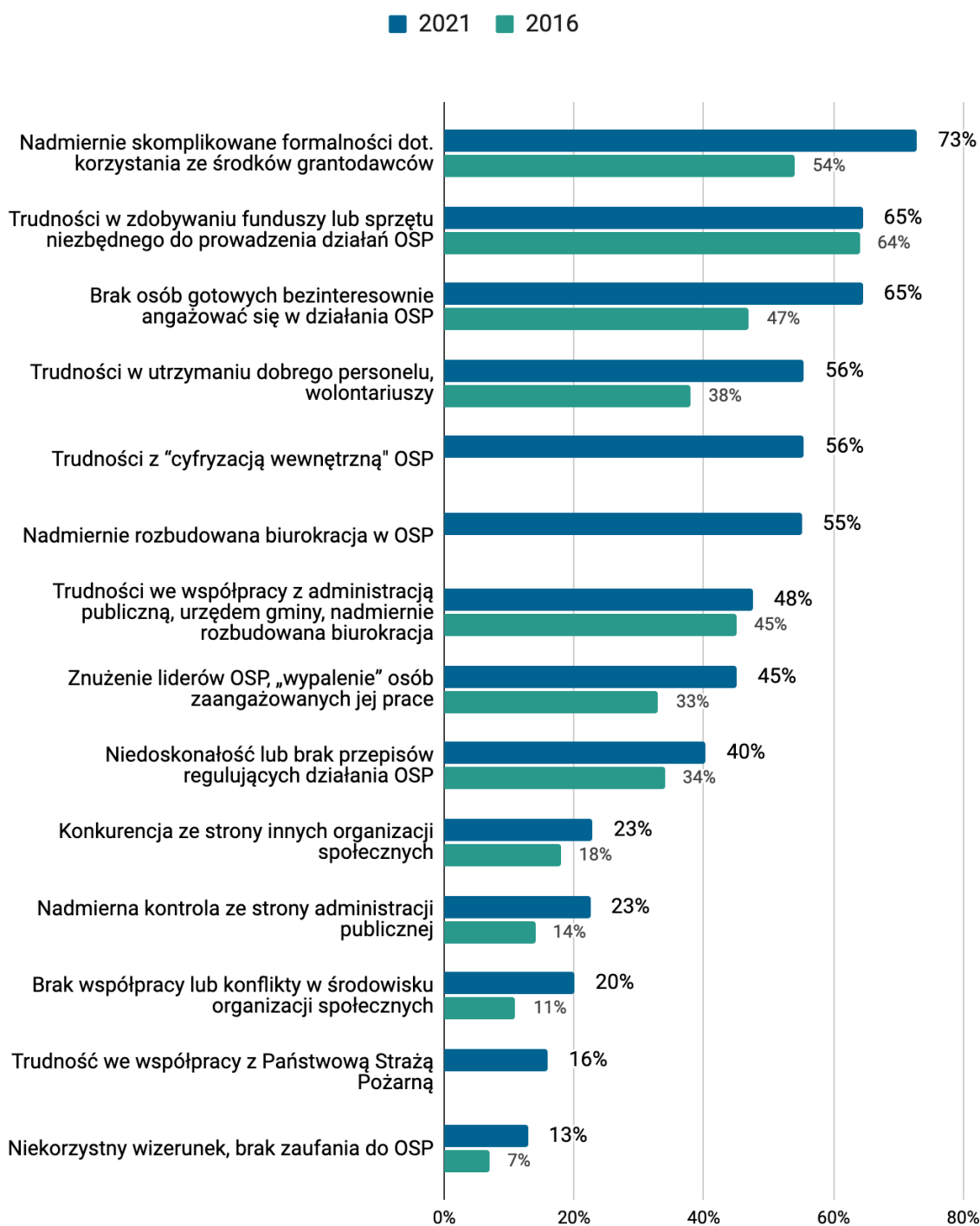
Relacja z innymi podmiotami

- **Co piąta OSP deklaruje, że przeszkadza jej brak współpracy lub konflikty w środowisku organizacji społecznych (w tym OSP, KGW itp.).**
- Nieco mniej OSP (16%) widzi trudność we współpracy z Państwową Strażą Pożarną.

Wizerunek OSP

- Niekorzystny wizerunek OSP jest najmniej odczuwanym problemem dla OSP – jego konsekwencje dostrzega 13% OSP.

Wykres: Problemy OSP zgłaszane w 2016 i 2021 roku



O badaniu

- W raporcie wykorzystano cztery źródła danych:
 - wyniki badania ankietowego przeprowadzonego wśród 568 jednostek OSP;
 - wyniki badania ankietowego przeprowadzonego wśród młodzieży (572 osoby) angażującej się w działania OS;,
 - wywiady indywidualne przeprowadzone wśród członków zarządu, opiekunów MDP oraz młodych osób włączających się w działania OSP (12 wywiadów);
 - sprawozdania roczne OSP za 2019 oraz 2014 rok, które jednostki składają do Związku Ochotniczych Straży Pożarnych RP.
- Oba badania ankietowe przeprowadzono online w czerwcu–lipcu 2021 roku. Jakościową część badania (pogłębione wywiady indywidualne) przeprowadzono w czerwcu–sierpniu 2021 roku.
- Badania ankietowe nie miały charakteru reprezentatywnego. Obie ankiety miały charakter otwarty, każdy jednostka OSP lub młoda osoba działająca w OSP mogła wziąć w nich udział. Do udziału w badaniu zachęcano poprzez bezpośredni mailing do jednostek OSP oraz w mediach społecznościowych. Oba badania były anonimowe.
- Gdy porównuje się wyniki badania jednostek OSP i dane ze sprawozdań rocznych OSP, można stwierdzić, że wśród przebadanych OSP jest nadreprezentacja jednostek, w których funkcjonuje MDP (wg sprawozdań w 42% jednostek działa MDP, wśród przebadanych jednostek jest to 62%). Wskazuje to, że udział w badaniu wzięty bardziej aktywne jednostki, zaangażowane w pracę z młodzieżą, co może przekładać się na wyniki badania.
- Zakładamy, że podobnie jak w przypadku badania jednostek OSP, tak i w badaniu młodzieży wzięły udział osoby bardzo aktywnie włączające się w działanie OSP lub MDP, co może wpływać na wyniki badania.
- W związku z tym, że wyniki badania są najprawdopodobniej skrzywione w kierunku bardziej aktywnych, zaangażowanych jednostek OSP oraz osób w nich działających, należy przypuszczać, że zdiagnozowane w badaniu wyzwania są jeszcze bardziej dotkliwe dla OSP, w których współpraca z młodzieżą jest mniej intensywna lub struktury do zaangażowania młodzieży nie są mocno rozbudowane.
- Tam gdzie to możliwe, wyniki są porównywane z danymi uzyskanymi w ostatnim tego typu badaniu tj. zrealizowanym w 2016 roku badaniem Stowarzyszenia Klon/Jawor [“Ochotnicze Straże Pożarne – lokalne centra kultury”](#).
- Ostatnia uwaga dotyczy sprezentowania danych z badania ilościowego na wykresach – ze względu na sposób zaokrąglania do pełnych liczb (jeśli wartość dziesiętna była mniejsza niż 0,5% zaokrąglano w dół, a jeśli była większa niż 0,5% zaokrąglano w górę) wartości przedstawione na wykresie mogą się nie sumować się do 100%.