

ВОЛОНТЕРСЬКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У ЖИТТІ ДОБРОВІЛЬНИХ ПОЖЕЖНИХ КОМАНД практичний посібник



Довгий час модель розвитку добровільних пожежних команд ставилась під сумнів для реплікації в Україні. Однак практична підтверджує протилежне – добровільному пожежному руху в Україні бути! Водночас оскільки він досі перебуває на ранньому етапі розвитку питання управління волонтерським корпусом та забезпечення його сталості, залучення нових членів – є одним з найбільш нагальних для українських громад. Виклик додатково ускладнюється контекстом воєнного часу.

Водночас брак досвіду в управлінні волонтерами серед громад породжує хибні очікування, що волонтери (добровільні пожежники) мають бути достатньо вмотивованими, аби прибувати на усі виклики – і більше нічого від них не потрібно. Однак життя добровільної пожежної команди не обмежується лише викликами. Насправді набагато більше часу команди проводять у тренуваннях, соціальних заходах та інших активностях, які їх гуртують. Саме це відображає волонтерський менеджмент добровільних пожежних команд.

У цьому посібнику лаконічно і доступно роз'яснено чим може жити добровільна пожежна команда, крім викликів, що необхідно враховувати в контексті управління волонтерами та формування їх очікувань до волонтерства, та надані відповідні практики та підходи.

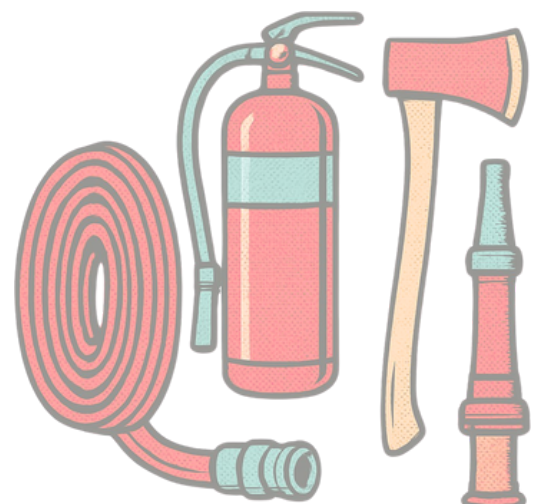
Посібник створено ГО «Добровольці-вогнеборці» за підтримки Фонду «Аскольд і Дір», що адмініструється ІСАР Єднання в межах проєкту «Сильне громадянське суспільство України рушій реформ і демократії» за фінансування Норвегії та Швеції.


Зміст матеріалу є відповідальністю ГО «Добровольці-вогнеборці» та не є відображенням поглядів урядів Норвегії, Швеції або ІСАР Єднання.

2026

Авторський та редакторський колектив:

Аліна Лайкова, Василь Кундрик, Агнешка Пясецька



 Що таке волонтерський менеджмент і чому він є критично важливим для добровільних пожежних команд	4
Орієнтовний опис життя добровільної пожежної команди між викликами	7
Самоорганізація та структура самоуправління у добровільній пожежній команді	9
Тімблдінгові та організаційні зустрічі як інструмент утримання команди	11
Навчальні та тренувальні активності, змагання: підтримка спроможності та мотивації	14
Розваги та спільне проведення часу як елемент волонтерського менеджменту	16
Соціальна активність добровільної пожежної команди як інструмент превенції та зміцнення довіри в громаді	18
Пожежне депо як якірна точка команди та простір взаємодії з громадою	21
Робота з новими членами: рекрутинг, онбординг та інтеграція в команду	23
Підсумки	25



 Додаток 1



 Додаток 2



ЩО ТАКЕ ВОЛОНТЕРСЬКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ І ЧОМУ ВІН Є КРИТИЧНО ВАЖЛИВИМ ДЛЯ ДОБРОВІЛЬНИХ ПОЖЕЖНИХ КОМАНД

Питання волонтерського менеджменту у сфері добровільного пожежного руху часто сприймається як набір м'яких інструментів, що не мають прямого стосунку до оперативної спроможності підрозділу. Втім, міжнародна практика та український досвід останніх років свідчать про протилежне: саме якість управління волонтерами визначає, чи добровільна пожежна команда стане сталою частиною системи безпеки громади.

У найбільш загальному розумінні волонтерський менеджмент – це система практик, спрямованих на:

- підтримку мотивації волонтерів;
- організацію їхньої діяльності відповідно до реальних можливостей і очікувань;
- забезпечення сталості команди у середньо- та довгостроковій перспективі.

На відміну від управління персоналом у класичних організаціях, волонтерський менеджмент працює в умовах принципової нестабільності: волонтер не зобов'язаний залишатися, не має контрактних зобов'язань і завжди може припинити участь, якщо баланс між вкладеними зусиллями та отриманою нематеріальною користю порушується. Саме тому волонтерський менеджмент не можна зводити до одноразових подяк чи символічних жестів – він має бути системним.

Волонтерство як управлінський виклик, а не безкоштовний ресурс

Одна з найбільш поширених управлінських помилок на старті створення добровільних пожежних команд це сприйняття волонтерів як безкоштовного ресурсу. У реальності ж волонтерство є ресурсоємним як для самої команди, так і для громади.

Базовий цикл залучення одного добровольця передбачає:

- рекрутинг і первинну комунікацію;
- навчання та підготовку;
- забезпечення страхування;
- координацію участі у тренуваннях і виїздах;
- підтримку мотивації та соціальної інтеграції.

У разі виходу волонтера з команди ці інвестиції фактично втрачаються. Саме тому в країнах з розвинутою системою добровільної пожежної охорони волонтерський менеджмент розглядається як інструмент мінімізації втрат, а не як додаткове навантаження.

Наприклад, у США, де переважна більшість пожежних підрозділів є добровільними, на національному рівні визнається, що утримання волонтера є значно ефективнішим, ніж постійний набір нових. Це стало підставою для розвитку довгострокових програм залученості та визнання, зокрема Length of Service Award Programs (LOSAP)¹, які стимулюють багаторічну участь волонтерів через накопичувальні винагороди, що мають відтермінований характер: органи місцевого самоврядування здійснюють внески на користь активних волонтерів, які акумулюються на спеціальних податково-відстрочених рахунках і можуть інвестуватися у дозволені фінансові інструменти. Такий підхід створює довгостроковий стимул багаторічної участі без порушення принципу безоплатності волонтерства.



У той же час, дослідження National Volunteer Fire Council² показує, що довгострокове утримання волонтерів напряду залежить не лише від фінансового визнання, а й від культури підтримки та залученості: менторських програм для новачків, регулярного визнання років служби (1, 5, 10+), проведення stay-інтерв'ю з тими, хто знижує активність, і exit-інтерв'ю при виході з підрозділу. Такі підходи зменшують відчуття ізоляції, знижують вплив клановості та підвищують відчуття цінності кожного члена, що є ключовими факторами утримання співробітників в добровільних пожежних підрозділах.

Сталість як ключовий показник ефективності

Міжнародні дослідження демонструють, що навіть у країнах із високою культурою волонтерства рівень сталості волонтерського корпусу не є абсолютним. У США середній показник утримання волонтерів становить близько 65%, тобто кожен третій волонтер зрештою припиняє участь. Це не вважається провалом системи – навпаки, такі цифри є базою для реалістичного планування³.

У контексті добровільних пожежних команд це означає, що:

- команда має бути чисельно більшою, ніж мінімальна потреба для реагування;
- необхідно постійно працювати над підтримкою залученості, а не лише над набором;
- управління очікуваннями волонтерів є так само важливим, як і технічна підготовка.

Додатково варто враховувати, що самі добровільні пожежники вважають себе активними лише за умови участі приблизно у 25% викликів та 50% тренувань. Це ще раз підкреслює, що повна залученість кожного волонтера у всі активності є нереалістичним очікуванням.

Гарантованість реагування добровільної пожежної команди може бути розрахована математично з урахуванням типових показників залученості та відтоку волонтерів. Якщо виходити з того, що з часом команду залишає приблизно кожен третій волонтер, а на реальний виклик у середньому може прийти лише кожен четвертий, то для забезпечення мінімального складу реагування у 3–4 особи команда має налічувати орієнтовно 18–24 члени.

1. <https://www.losap.com/what-is-losap>

2. <https://www.nvfc.org/wp-content/uploads/2020/08/20Aug-NVFC-Retention-Research-Report-FINAL.pdf>

3. <https://www.galaxydigital.com/blog/volunteer-retention>

Водночас на практиці відтік не відбувається одночасно, а потреба у реагуванні є меншою, тому міжнародні партнери та український досвід рекомендують громадам орієнтуватися на базовий мінімум у близько 12 осіб як реалістичну та досяжну ціль на старті⁴.

Людський фактор і базові теорії мотивації

Практика добровільних пожежних команд підтверджує класичні підходи теорій мотивації: волонтерство розміщується на рівні потреб у соціальній приналежності, визнанні та самореалізації. Водночас участь у волонтерстві майже неможлива для людей, у яких не закриті базові потреби: безпека, стабільний дохід, житло.

Це має прямі управлінські наслідки:

- не всі мешканці громади є потенційними волонтерами у будь-який момент часу;
- життєві кризи волонтера можуть тимчасово або остаточно вивести його з команди;
- ігнорування цих факторів з боку керівництва підрозділу призводить до демотивації та конфліктів.

За оцінкою причин припинення діяльності волонтерів-пожежників в США на першому місці (22%) – наявність в команді закритих відокремлених груп, а на другому (18%) – відсутність орієнтації керівництва на вирішення проблем волонтерів^{5,6}.

Волонтерський менеджмент як відповідальність лідера і громади

Окремої уваги заслуговує роль керівника добровільної пожежної команди. Саме лідер першим відчуває соціальну динаміку всередині команди, задає культуру взаємодії та рівень відкритості та виступає адвокатом підрозділу у відносинах з органами місцевого самоврядування.

У Німеччині та Нідерландах ця роль підсилюється формалізованими структурами підтримки – асоціаціями добровільних пожежних, молодіжними підрозділами, системами наставництва та регулярними міжкомандними заходами. Це дозволяє зменшити навантаження на одного керівника і вбудувати волонтерський менеджмент у ширшу екосистему.

Для українських ДПК, де така система лише формується, це означає, що відсутність волонтерського менеджменту автоматично перекладає весь тягар утримання команди на ентузіазм окремих людей, що є нестійкою моделлю у довгостроковій перспективі.

4. <https://decentralization.ua/news/17504>

5. <https://www.mdpi.com/2571-6255/8/6/220>

6. <https://www.usfa.fema.gov/downloads/pdf/publications/retention-and-recruitment-for-volunteer-emergency-services.pdf>

ОРІЄНТОВНИЙ ОПИС ЖИТТЯ ДОБРОВІЛЬНОЇ ПОЖЕЖНОЇ КОМАНДИ МІЖ ВИКЛИКАМИ

Однією з ключових особливостей добровільних пожежних команд є те, що їхня діяльність лише частково складається з реагування на пожежі та надзвичайні ситуації. У більшості громад, особливо сільських і малих міських, кількість виїздів є відносно невеликою, часто це 1–3 виклики на місяць, а інколи й менше. Відповідно, основний обсяг часу існування команди припадає саме на період між викликами.

Міжнародна практика демонструє, що сталий добровільний пожежний підрозділ між викликами не «чекає на подію», а живе повноцінним організаційним життям. Типовий набір активностей включає:

- регулярні зустрічі команди (інтеграційні та організаційні);
- технічне обслуговування обладнання та приміщень;
- тренування і навчання;
- соціальні та сімейні заходи;
- роботу з громадою (просвіта, превенція, комунікація);
- рекрутинг і інтеграцію нових учасників.

Регулярність важливіша за інтенсивність

Одна з ключових управлінських помилок – це намагання зосередити всю активність у великих, але поодиноких заходах. Практика показує, що для волонтерів набагато ефективнішою є помірна, але регулярна залученість, ніж епізодичні піки активності.

Наприклад, у добровільних пожежних командах Німеччини, типовий місячний цикл, окрім робочих виїздів, вміщує неформальну зустріч, декілька організаційних зборів та тренувань і участь у заходах громади або міжпідроздільних подіях⁷.

При цьому жоден волонтер не зобов'язаний бути присутнім на всіх заходах. Нормальною вважається ситуація, коли на кожну активність приходить приблизно половина складу команди. Саме тому команди заздалегідь формуються з запасом за чисельністю.

Подібний підхід застосовується і в США, де добровільні пожежні департаменти відкрито планують активності з урахуванням того, що активність волонтерів коливається залежно від сезону, зайнятості та особистих обставин.

Баланс між користю і навантаженням

Життя між викликами – це також питання балансу. Волонтерський менеджмент у цьому контексті має враховувати, що:

- волонтери вже мають роботу, сім'ю, побутові обов'язки;
- участь у ДПК завжди означає пожертву вільного часу;
- надмірна кількість заходів або нечітка їхня цінність швидко призводить до вигорання.

7. <https://40percentgerman.com/home/2017/5/22/how-germany-works-the-freiwillige-feuerwehr>


Наприклад, у Нідерландах, де добровільні пожежні служби є частиною єдиної національної системи, керівники підрозділів спеціально навчаються плануванню активностей таким чином, щоб кожна зустріч мала чітку мету: або соціальну, або навчальну, або організаційну. Формат «зібралися, бо давно не збиралися» вважається небажаним. Важливо розуміти, що більшість соціальних процесів у добровільній пожежній команді відбувається не під час реальних викликів, а саме між ними. Саме тоді:


- формуються неформальні лідери;
- виникають або вирішуються конфлікти;
- нові учасники інтегруються в команду;
- закладається рівень довіри між членами підрозділу.


Практика інших країн: життя депо між виїздами



У багатьох країнах добровільні пожежні депо є не лише місцем зберігання техніки, а й простором щоденного або щотижневого життя команди.

 **Польща:** стандартом є наявність у депо «загальної кімнати» з диванами, телевізором, настільними іграми та символікою команди. Це місце, де пожежники проводять час разом навіть без формального приводу.

 **Канада та США:** у багатьох депо облаштовують невеликі спортзали, що дозволяє поєднати фізичну підготовку з неформальним спілкуванням.

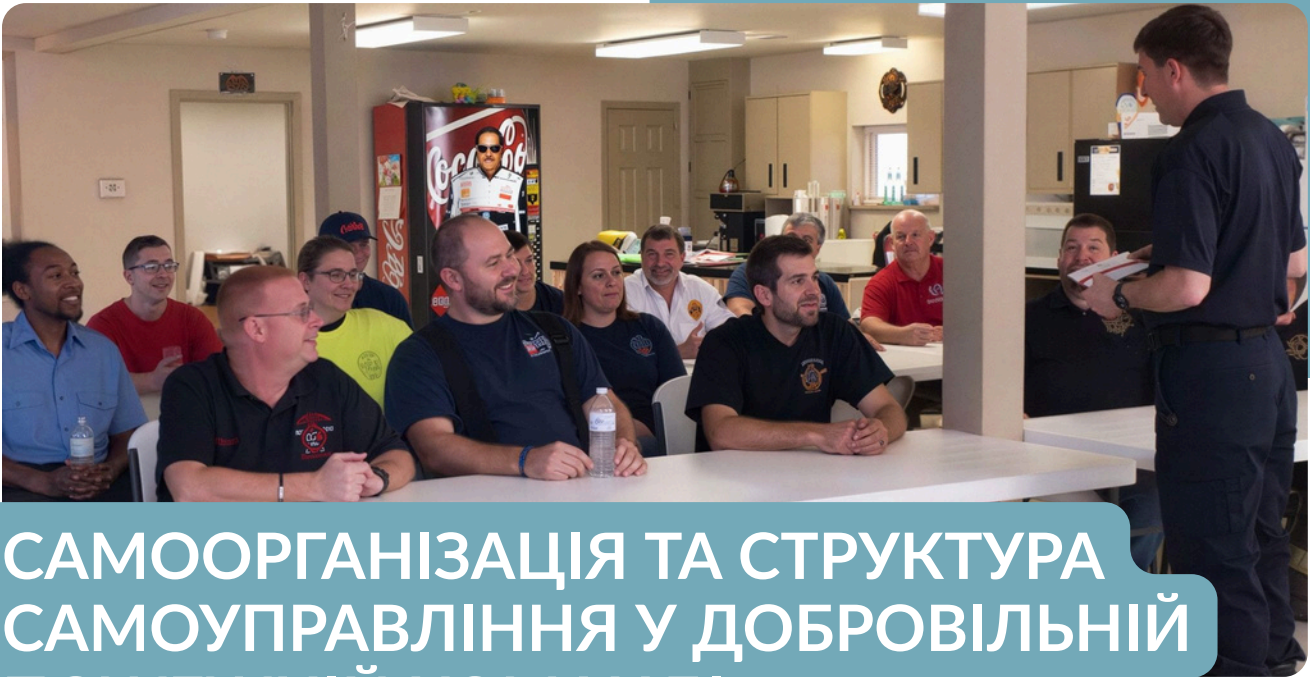
 **Німеччина:** регулярні вечори пожежної команди, які можуть включати обговорення планів, перегляд спортивних подій або просто спільну вечерю.

Прикладом такої практики є відео з професійної хорватської пожежної частини, де пожежники під час чергування спільно переглядають футбольний матч у приміщенні депо. Попри неформальний характер активності, команда перебуває в повному складі, у робочому просторі та негайно перериває відпочинок через виклик. Цей приклад наочно демонструє, що спільні активності: перегляд спорту, спільні вечери чи відпочинок можуть бути органічною частиною життя пожежного підрозділу за умови збереження дисципліни⁸.



Чому це особливо важливо для України

В українських громадах добровільні пожежні команди часто створюються як відповідь на гостру безпекову потребу. Втім, після етапу запуску саме період між викликами стає найбільш вразливим: ентузіазм знижується, чітких процедур ще немає, а інституційної підтримки ззовні недостатньо. У таких умовах усвідомлене планування життя команди між викликами стає ключовим інструментом переходу від старту до сталої структури. Це зона відповідальності як керівництва ДПК, так і органів місцевого самоврядування, які зацікавлені в реальній, а не номінальній спроможності підрозділу.



САМООРГАНІЗАЦІЯ ТА СТРУКТУРА САМОУПРАВЛІННЯ У ДОБРОВІЛЬНІЙ ПОЖЕЖНІЙ КОМАНДІ

Ефективність добровільної пожежної команди значною мірою визначається не кількістю техніки чи навіть рівнем підготовки окремих волонтерів, а якістю внутрішньої організації. Самоорганізація та зрозуміла структура самоуправління є тим каркасом, який дозволяє команді функціонувати стабільно, розподіляти навантаження та уникати конфліктів, особливо в умовах добровільної участі.

На практиці добровільні пожежні команди, які не формалізували внутрішню структуру ролей і відповідальностей, швидко стикаються з типовими проблемами:

- перевантаження окремих активних членів;
- неясні очікування щодо участі;
- конфлікти через розмиті зони відповідальності;
- зниження мотивації через відчуття несправедливості.

Саме тому у країнах з розвиненим добровільним пожежним рухом структура підрозділу розглядається не як бюрократичний елемент, а як інструмент захисту волонтерів від вигорання.

Український контекст: члени та учасники

В українських реаліях важливою особливістю є законодавчо допустимий поділ на членів та учасників добровільної пожежної команди.

Члени ДПК – особи, які пройшли відповідну підготовку, мають допуск до реагування та безпосередньо залучаються до пожежогасіння й аварійно-рятувальних робіт.

Учасники ДПК – особи, які не залучаються до пожежогасіння, але підтримують діяльність підрозділу в інших формах: адміністративна робота, комунікація з громадою, організація заходів, логістика, робота з документацією тощо.

Цей поділ має кілька принципових переваг:

- знижує бар'єр входу до підрозділу;
- дозволяє залучати людей з обмеженнями за здоров'ям або часом;
- формує ширше соціальне коло підтримки команди;
- зменшує навантаження на активних членів.

Фактично, учасники виконують роль тилу команди – без прямої участі у реагуванні, але з не менш важливим внеском у спроможність підрозділу⁹.

9. <https://protocol.ua/ua/kodeks-tsivilnogo-zahistu-ukraini-stattya-63>

Міжнародна практика: багаторівнева участь

Подібні підходи широко застосовуються і за кордоном.

Наприклад, у **США** в межах національних програм волонтерства існує чіткий поділ між пожежниками, які реагують на виклики, та волонтерами, залученими до адміністративної, освітньої та комунікаційної діяльності. Це дозволяє пожежним зосередитися на оперативній роботі, а підтримуючим волонтерам робити внесок без ризику для життя.

У **Німеччині** добровільні пожежні служби мають формалізовані ролі не лише для оперативного складу, а й для осіб, відповідальних за навчання, молодіжні підрозділи, зв'язки з громадськістю та матеріально-технічне забезпечення.

А **Нідерланди та Бельгія** активно використовують гібридні ролі: часткова участь у тренуваннях без зобов'язань реагувати на всі виклики, що особливо важливо для волонтерів працездатного віку.

Усі ці моделі демонструють: участь у добровільній пожежній команді не є бінарною, а може мати різні рівні інтенсивності та відповідальності.

Почесні члени: недооцінений ресурс

Окремої уваги заслуговує інститут почесних членів, який майже відсутній в українській практиці, але широко застосовується за кордоном.

У багатьох країнах почесними членами добровільних пожежних команд стають:

- колишні пожежники, які більше не можуть брати участь у реагуванні;
- представники місцевого бізнесу;
- посадові особи органів місцевого самоврядування;
- експерти або меценати.

Їхні функції зазвичай включають дорадчу підтримку керівництва, адвокацію інтересів підрозділу, сприяння залученню ресурсів, підвищення репутаційного капіталу команди в громаді, тощо.

Для українських громад це може стати ефективним механізмом інституційної підтримки ДПК без прямого втручання в оперативну діяльність.

Самоуправління і роль лідера

Незалежно від формальної структури, ключову роль у самоуправлінні відіграє керівник добровільної пожежної команди. Саме він або вона:

- координує розподіл ролей;
- модерує внутрішні конфлікти;
- формує культуру взаємодії;
- представляє підрозділ у відносинах з органами місцевого самоврядування.

Міжнародні дослідження показують, що якість лідерства прямо корелює зі сталістю волонтерського корпусу. Водночас надмірна концентрація функцій в одних руках є ризиком.

Тому в багатьох країнах практикують:

- розподіл відповідальності між кількома координаторами;
- створення рад або комітетів усередині команди;
- регулярні зустрічі для обговорення внутрішніх питань.

Це дозволяє уникнути ситуації, коли команда тримається на одній людині.

Самоорганізація як елемент довіри

Для добровільної пожежної команди самоорганізація – це не лише про ефективність, а й про довіру. Коли ролі зрозумілі, очікування прозорі, а внесок кожного визнається, знижується ризик конфліктів і зростає відчуття приналежності.

У довгостроковій перспективі саме це дозволяє команді адаптуватися до змін складу, переживати періоди зниження активності та зберігати інституційну пам'ять.

Тростянецька міська рада — масштабівання моделі ДПК

У лютому 2024 року Тростянецька міська рада прийняла рішення про створення комунального закладу «Добровільна пожежна команда» Тростянецької міської ради. Перший підрозділ добровільної пожежної охорони було створено в селі Білка.



директор КЗ «Добровільна пожежна команда» Тростянецької міської ради Іван Дацько

«В рамках участі в проєкті «Вогнеборці. Зміцнення спроможності українських громад шляхом розвитку добровільних пожежних команд» в селі Білка, що на Сумщині, було створено перший підрозділ добровільної пожежної охорони. Ми обрали саме цей старостат через його розмір та кількість населення, а також через велику кількість пожеж, які там виникали. Ще одним вирішальним фактором стала вмотивованість населення, зокрема ще минулого року до нас зверталися добровольці, аби започаткувати таку ініціативу».



На початку у складі ДПК с. Білка було 12 вогнеборців. Команда отримала необхідну матеріально-технічну базу та пройшла спеціалізоване навчання для виконання завдань цивільного захисту. Згодом до комунального закладу доєдналися ще чотири підрозділи, які забезпечують безпеку у Буймерському, Мартинівському, Печинському та Кам'янському старостатах.

Такий підхід дозволив громаді розвивати добровільний пожежний рух поступово: спочатку запустити підрозділ там, де є найбільша потреба і готовність людей, а потім поширити модель на інші території. Добровільність у цьому випадку не означає відсутність структури. Навпаки, саме структура дає змогу місцевій ініціативі стати сталою частиною системи безпеки громади.

Досвід ДПК с. Білка демонструє, що добровільна пожежна команда потребує не лише мотивованих людей, а й зрозумілої організаційної рамки.

👉 [Вогнеборці, «ДПК с. Білка Тростянецької міської ради»](#)

ДПК Ляски — правління, ревізійна комісія, активні, почесні, підтримуючі члени та МПД

👉 Також, [приклад ДПК Ляски](#) добре показує, що добровільна пожежна команда потребує зрозумілої структури ролей. Не кожен член команди має виїжджати на виклики: хтось може працювати в правлінні, ревізійній комісії, підтримувати організаційні процеси, бути почесним членом або долучатися через МПД.

ТІМБІЛДІНГОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗУСТРІЧІ ЯК ІНСТРУМЕНТ УТРИМАННЯ КОМАНДИ

Для добровільної пожежної команди регулярні зустрічі – це не формальність і не зайва активність, а базовий механізм підтримки спроможності. Саме через інтеграційні та організаційні заходи команда зберігає внутрішню цілісність, передає знання, підтримує обладнання у належному стані та запобігає вигоранню окремих членів.

Міжнародна практика чітко розрізняє два типи регулярних зустрічей, кожен з яких виконує власну функцію і не може бути повністю замінений іншим.



Інтеграційні зустрічі: формування командного духу

Інтеграційні зустрічі або тімбілдинги мають на меті не навчання і не вирішення організаційних питань, а побудову неформальних зв'язків між членами та учасниками команди. У добровільних пожежних підрозділах саме ці зв'язки часто стають вирішальними для того, щоб люди залишалися в команді роками.



Закордонні практики демонструють, що інтеграційні заходи можуть бути простими за формою, але регулярними:

- вечері або барбекю на базі депо;
- спортивні ігри або естафети;
- перегляд спортивних подій у «загальній кімнаті» депо;
- неформальні зустрічі без порядку денного.

Ключовий принцип – низький поріг участі. Волонтер має відчувати, що він може прийти навіть без повної готовності до активної участі, просто щоб бути частиною команди.

У поширену практику є регулярні вечори пожежної команди, які поєднують коротке обговорення новин із неформальним спілкуванням. Такі зустрічі часто відбуваються раз на місяць і не потребують значних ресурсів, але суттєво впливають на відчуття приналежності.

Тімбілдінг через діяльність: міжнародні формати

Окремий клас інтеграційних заходів – це **тімбілдинги**, які поєднують елементи пожежної діяльності з ігровим або спортивним форматом. У США та Великій Британії добровільні пожежні команди використовують:

- командні естафети з пожежними рукавами;
- ігрові сценарії на основі реальних дій під час пожежі (без ризику);
- сценарні вправи на комунікацію та прийняття рішень.

Подібні формати дозволяють одночасно зміцнювати командну взаємодію, знижувати психологічну напругу та залучати нових або менш досвідчених учасників без тиску професійних очікувань.

Організаційні та господарські зустрічі: основа операційної готовності

Другий тип регулярних активностей – організаційні та господарські збори. Їхня мета становить підтримання матеріально-технічної бази, планування та розподіл відповідальності.

До типових форматів належать:

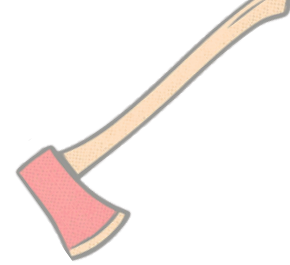
- прибирання та впорядкування депо;
- інвентаризація обладнання та витратних матеріалів;
- дрібні ремонтні роботи;
- перевірка готовності систем водозабору, зарядних пристроїв, засобів зв'язку;
- обговорення планів на найближчий період.



У багатьох країнах такі збори відбуваються за чітким графіком (наприклад, раз на 4–6 тижнів).

У Польщі та Чехії господарські зустрічі добровільних пожежних команд часто мають напівформальний характер: робота поєднується з неформальним спілкуванням і спільною їжею, що знижує сприйняття їх як «обов'язку».

Розмежування форматів як управлінське рішення



Важливий управлінський момент – не змішувати інтеграційні та організаційні цілі в одному заході без чіткого усвідомлення цього. Коли кожна зустріч перетворюється на робочу, зникає простір для неформальної комунікації. Коли ж усі заходи є лише розважальними, страждає операційна готовність.

У Нідерландах керівники добровільних пожежних підрозділів спеціально планують календар таким чином, щоб:

- частина зустрічей була орієнтована виключно на командну інтеграцію;
- частина – виключно на технічні й організаційні питання;
- частина – поєднувала обидві складові, але з чітким таймінгом.

Міжнародні дослідження показують, що регулярні інтеграційні та господарські зустрічі:

- зменшують ризик формування закритих груп усередині команди;
- дозволяють виявляти демотивацію на ранніх етапах;
- формують відчуття справедливого розподілу навантаження;
- підвищують готовність волонтерів реагувати на реальні виклики.

Для українських добровільних пожежних команд це особливо актуально, оскільки відсутність усталеної асоціативної підтримки означає, що саме внутрішні зустрічі стають головним механізмом підтримки командної культури.

ДПК Бржостек — регулярний ритм життя

Польська ДПК Бржостек добре демонструє, що життя добровільної пожежної команди не зводиться до очікування викликів. Діяльність ДПК Бржостек охоплює гасіння пожеж, технічне та медичне рятування, оповіщення населення, освіту, профілактику, а також соціально-культурні активності. Підрозділ є частиною Krajowy System Ratowniczo-Gaśniczy, однак його щоденна сталість формується не лише через оперативну готовність, а й через регулярні навчальні, соціальні та організаційні активності.

Важливу роль у житті підрозділу відіграє Молодіжна пожежна бригада. Заняття молодіжної дружини відбуваються у ремізі щоп'ятниці, а також під час канікул і ферій. Молодь віком 13–17 років вивчає пожежне спорядження, першу допомогу, схеми дій під час пожеж і ДТП, основи тактики рятувально-гасильних дій та правила внутрішньої служби. Для навчання використовують пожежні автомобілі й практичні умови, наближені до реальної роботи підрозділу.

Члени ДПК Бржостек описують свої п'ятничні заняття не лише як навчання, а й як простір відповідальності, дружби, командної роботи і поступового входження в пожежну культуру. Для частини учасників молодіжна дружина стала початком подальшого шляху в пожежній справі: серед випускників є люди, які стали функціонерами пожежної служби або обійняли керівні функції в інших підрозділах ДПК.

Життя ДПК Бржостек між виїздами включає також інтеграційні події. Такі події підтримують міжпоколінний зв'язок у команді й дають змогу поєднати неформальне спілкування з організаційним життям підрозділу.





НАВЧАЛЬНІ ТА ТРЕНУВАЛЬНІ АКТИВНОСТІ, ЗМАГАННЯ: ПІДТРИМКА СПРОМОЖНОСТІ ТА МОТИВАЦІЇ

Навчання і тренування у добровільній пожежній команді виконують подвійну функцію. З одного боку, це безпосередній інструмент підвищення операційної готовності та безпеки самих волонтерів. З іншого, один з ключових механізмів утримання команди, формування впевненості у власних силах і відчуття професійного розвитку, без якого довгострокова залученість стає малоімовірною.



Міжнародна практика однозначна: добровільний статус не знижує вимог до підготовки. У країнах ЄС і Північної Америки регулярні тренування розглядаються як обов'язковий мінімум, а не як факультативна активність.

Типовий підхід включає:

- планові тренування для підтримки базових навичок;
- спеціалізовані навчання (домедична допомога, зв'язок);
- періодичні комплексні вправи, що моделюють реальні сценарії.

Водночас добровільні пожежні команди планують тренування з урахуванням того, що частина волонтерів не зможе бути присутньою постійно. Саме тому тренувальний процес має бути циклічним і повторюваним, а не розрахованим на ідеальну відвідуваність.

Поширеною помилкою є сприйняття тренувань виключно як перевірки або обов'язку. У сталих добровільних пожежних підрозділах тренування будуються таким чином, щоб:

- нові волонтери могли безпечно інтегруватися;¹⁰
- досвідчені – не втрачали інтерес;
- команда відчувала прогрес, а не стагнацію.

У Німеччині та Нідерландах практикується модульний підхід: тренування складаються з окремих блоків, що дозволяє волонтерам з різним рівнем підготовки бути корисними в межах одного заняття. Це знижує психологічний бар'єр для новачків і водночас зберігає цінність участі для досвідчених членів команди.

Домедична допомога як універсальна точка входу

Навчання з домедичної допомоги є одним з найбільш універсальних форматів, який:

- безпосередньо підвищує спроможність реагування;
- має практичну цінність поза межами пожежної діяльності;
- підходить як для членів, так і для учасників ДПК.

У багатьох країнах ЄС саме курси домедичної допомоги використовуються як перший етап інтеграції нових волонтерів. Це дозволяє поступово залучати людей до команди без негайного тиску щодо участі у складних або небезпечних тренуваннях.

Змагання як форма навчання і мотивації

Окреме місце у системі навчання займають змагання добровільних пожежних команд. На перший погляд вони можуть сприйматися як суто спортивна або іміджева активність, однак міжнародний досвід демонструє їхню високу прикладну цінність.

Поширені формати змагань включають:

- швидке розгортання рукавних ліній;
- подачу води на точність;
- командні естафети з елементами фізичного навантаження;
- сценарні вправи на координацію та комунікацію.

Такі змагання створюють додатковий стимул до тренувань, дозволяють порівняти себе з іншими командами, формують горизонтальні зв'язки між підрозділами та підсилюють публічний імідж добровільного пожежного руху.

Масові формати на кшталт **World Firefighters Games** демонструють, як поєднання спорту, професійних навичок і неформального спілкування може стати потужним мотиватором для волонтерів різного віку та досвіду.



Навчання молоді як довгострокова інвестиція

У багатьох країнах навчальні та тренувальні активності виходять за межі чинного складу команди і охоплюють молодь. Молодіжні пожежні підрозділи, такі як німецькі **Deutsche Jugendfeuerwehr** або нідерландська **Jeugdbrandweer**, виконують одразу кілька функцій:

- формують базові навички та дисципліну;
- створюють довгостроковий резерв майбутніх добровольців;
- зміцнюють зв'язок пожежної служби з громадою.

Для добровільних пожежних команд це означає, що навчання, це не лише робота з тут і зараз, а й інвестиція у майбутню сталість підрозділу та громади.

👉 **Приклад МПД Жори** показує, що змагання можуть бути не лише формою перевірки навичок, а й сильним мотиваційним інструментом для молоді. Участь у перших міжнародних змаганнях дає молодим учасникам відчуття представництва своєї ДПК і показує, що діяльність у МПД може відкривати можливості за межами громади.



РОЗВАГИ ТА СПІЛЬНЕ ПРОВЕДЕННЯ ЧАСУ ЯК ЕЛЕМЕНТ ВОЛОНТЕРСЬКОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

У добровільних пожежних командах розваги та спільне дозвілля часто сприймаються як другорядні або непрофесійні активності. Водночас міжнародний досвід показує, що саме вони є одним з ключових інструментів утримання волонтерів, зниження вигорання та інтеграції пожежної діяльності у повсякденне життя людини.

Добровільний пожежник не «вимикає» свою роль після тренування або виїзду. Для нього участь у ДПК – це постійна присутність у спільноті. Якщо ця присутність конфліктує з сімейним життям або вільним часом, волонтерство майже неминуче програве.

Чому сім'ї мають значення



Міжнародні дослідження ДПК сходяться в одному: підтримка з боку родини є критично важливою для довгострокової участі волонтера. Саме тому сім'ї розглядаються не як зовнішній фактор, а як частина екосистеми добровільного пожежного руху.

На практиці це означає:

- відкритість депо для сімейних заходів;
- залучення партнерів і дітей до святкувань;
- пояснення ролі та значення діяльності волонтера його близькому оточенню.

У Німеччині та Австрії сімейні події на базі депо є звичною практикою: спільні барбекю, святкування днів народження та професійних свят, дні відкритих дверей, дитячі ігрові зони під час тренувань. Такий підхід дозволяє знизити напругу між волонтерською діяльністю та сімейними обов'язками.

➔ **Досвід Зембожиць показує**, що ДПК не мусить діяти ізольовано. Спільні заходи з МПД, Колом сільських господинь і Клубом сеньйора допомагають зробити пожежну безпеку частиною повсякденного життя громади та посилюють довіру до команди через партнерство з уже активними місцевими групами.

Розваги як форма непрямой мотивації

У волонтерському менеджменті сімейні розваги виконують функцію непрямой стимулювання. Вони не замінюють навчання або тренування, але компенсують психологічне навантаження, пов'язане з ризиками, відповідальністю та емоційно складними виїздами.

Поширені міжнародні формати включають:

- спільні святкування (дні народження, річниця команди, професійні дати);
- неформальні виїзди на природу;
- спортивні події між командами;
- сімейні пікніки з елементами навчання для дітей.

У Бельгії та Нідерландах деякі добровільні пожежні підрозділи свідомо планують мінімум одну велику сімейну подію на рік, яка не має жодного робочого порядку денного. Її мета – виключно соціальна.

Депо як безпечний соціальний простір

Розваги та спільне дозвілля неможливі без відповідного простору. У країнах з розвиненим добровільним пожежним рухом депо часто проєктуються або адаптуються з урахуванням соціальної функції:

- наявність загальної кімнати;
- куточки для дітей;
- можливість приготування їжі;
- доступ до спортивного або рекреаційного обладнання.

Український контекст: поєднання волонтерства і життя

Для українських добровільних пожежних команд питання балансу між волонтерством і особистим життям є особливо чутливим. Багато волонтерів поєднують участь у ДПК з основною роботою, сімейними обов'язками та іншими формами громадської активності.

У таких умовах:

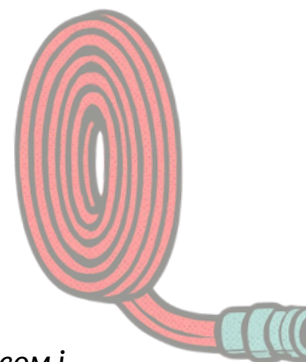
- розваги з сім'ями перестають бути опцією і стають інструментом утримання;
- спільні заходи дозволяють легітимізувати волонтерство в очах родини;
- депо перетворюється на простір, де волонтер не зникає з дому, а приводить частину свого життя.

Саме тому інвестиції громади у такі формати мають довгостроковий ефект для сталості команди.

Мотивація підтримується насамперед через обсяг навичок, які можна здобути, а також через співпрацю, яку потрібно при цьому вибудувати. Загалом, завжди існує згуртоване ядро команди і так званий "новачок", який певний час працює над тим, щоб заслужити довіру. Через певний час настає момент прийняття.

Щодо інтеграції, то ми маємо два інструменти: взаємодопомогу і спільне грильвання. Взаємодопомога полягає в тому, що ми допомагаємо одне одному з ремонтами, переїздами, звільненням підвалів тощо. Наш підрозділ нагадує родину.

Павел Гечко, Начальник ДПК Жори





“Rescue Brzostek” — професійне навчальне середовище

OSP Brzostek організує загальнопольські рятувальні майстер-класи “Rescue Brzostek”. У 2025 році відбувся сьомий захід, який тривав 5–6 липня і зібрала пожежних, медичних рятувальників, інструкторів та учасників, зацікавлених у рятувальній справі. Програма включала практичні сценарії, що імітували реальні ситуації з рятувальних дій, а сам захід описується як простір інтенсивного навчання, обміну досвідом і професійної співпраці.

ДПК виступає не лише учасником навчань, а організатором професійного середовища для інших служб. Офіційна сторінка ДПК Бржостек підкреслює, що це були два дні важкої практичної роботи, а не показовий захід; у відкритті брали участь представники місцевої влади, Державна пожежна служба, партнерські компанії та інституції, які підтримали логістику й навчальну частину.

Такий формат добре демонструє, що регулярне навчання може бути не лише внутрішньою потребою команди, а й джерелом її престижу. Добровільний підрозділ, який здатен організувати якісні міжслужбові майстер-класи, посилює власну репутацію, формує партнерства і створює для членів команди відчуття належності до ширшої професійної спільноти.

 [OSP Brzostek](#)





СОЦІАЛЬНА АКТИВНІСТЬ ДОБРОВІЛЬНОЇ ПОЖЕЖНОЇ КОМАНДИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРЕВЕНЦІЇ ТА ЗМІЦНЕННЯ ДОВІРИ В ГРОМАДІ

Соціальна активність добровільної пожежної команди часто недооцінюється або сприймається як додаток до «основної» діяльності. Водночас у країнах з розвинутою системою добровільної пожежної охорони саме робота з громадою вважається одним з ключових факторів сталості підрозділу. Соціальна активність виконує одразу кілька функцій: превентивну, освітню, репутаційну та рекрутингову.



Міжнародна практика виходить з того, що найефективніша пожежа — це та, яка не відбулася. Саме тому добровільні пожежні команди активно залучаються до превентивних заходів:

- інформування населення про правила пожежної безпеки;
- робота з дітьми та молоддю;
- участь у громадських заходах із просвітницькою складовою;
- індивідуальні консультації для домогосподарств.

У Польщі та Чехії добровільні пожежні команди регулярно проводять демонстраційні заняття у школах і дитячих садках, поєднуючи елементи навчання з інтерактивними форматами. У Німеччині пожежні часто є постійними партнерами муніципалітетів у кампаніях з пожежної безпеки, що дозволяє формувати довіру до підрозділу як до експертної структури.

Соціальна активність як спосіб легітимізації підрозділу

Для добровільної пожежної команди надзвичайно важливо бути видимою і зрозумілою для громади. Соціальна активність дозволяє:

- пояснювати мешканцям, чим займається підрозділ між викликами;
- демонструвати доцільність інвестицій з боку громади;
- формувати позитивний імідж волонтерства.

У США добровільні пожежні департаменти активно беруть участь у місцевих фестивалях, парадах, ярмарках. Це не лише підвищує впізнаваність, а й формує відчуття, що пожежна команда – це частина локальної ідентичності.



COMMUNITY
YARD SALE



Робота з дітьми та молоддю

Окремим напрямком соціальної активності є робота з дітьми. У багатьох країнах вона має системний характер і реалізується через:

- дитячі пожежні табори;
- дні відкритих дверей у депо;
- інтерактивні заняття з безпеки;
- молодіжні пожежні гуртки.

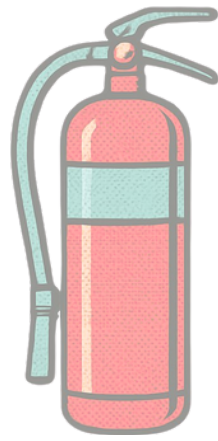
Такий підхід виконує подвійну функцію. З одного боку, він підвищує рівень пожежної безпеки в громаді. З іншого формує довгостроковий резерв для добровільного пожежного руху. Діти, які з раннього віку знайомі з пожежною справою, значно частіше долучаються до підрозділів у майбутньому.

Соціальна активність і рекрутинг

Практика показує, що більшість нових добровольців приходять до пожежних команд не через формальні оголошення, а через особистий контакт. Соціальні заходи створюють низькопорогові точки входу:

- люди можуть познайомитися з командою без зобов'язань;
- поставити запитання в неформальній атмосфері;
- побачити реальне життя підрозділу, а не абстрактний образ.

У Нідерландах та Бельгії добровільні пожежні команди прямо зазначають соціальні події як один з основних каналів рекрутингу, особливо у невеликих громадах.



Баланс між соціальною активністю і перевантаженням

Водночас соціальна активність не повинна перетворюватися на додатковий тягар для волонтерів. Управлінське завдання полягає у:

- чіткому плануванню заходів;
- добровільності участі;
- залученні учасників ДПК, які не реагують на виклики;
- співпраці з іншими громадськими структурами.

У Франції та Німеччині частина соціальних заходів реалізується спільно з іншими організаціями громади, що дозволяє зменшити навантаження на пожежну команду і водночас розширити охоплення.

Український контекст: соціальна активність як фактор довіри

В українських громадах добровільні пожежні команди часто перебувають на етапі формування довіри з боку мешканців і органів місцевого самоврядування. У таких умовах соціальна активність:

- демонструє корисність підрозділу поза екстремими ситуаціями;
- підсилює аргументацію щодо фінансування;
- формує культуру безпеки в громаді.

Фактично, соціальна активність перетворює добровільну пожежну команду з реакційної структури на активного суб'єкта розвитку громади.

👉 Приклад **акції до Дня бабусі й дідуся** та "Папки здоров'я сеньйора" показує, що родинні або символічні події можна поєднувати з реальною превенційною роботою. Для старших мешканців такі ініціативи особливо цінні, адже поєднують увагу, соціальну підтримку та практичні інструменти безпеки.

Соціальна активність ДПК у Нізінах, Польща

У польській ДПК Нізіни робота з молоддю відбувається не лише у форматі звичайних тренувань. У лютому в підрозділі організували "канікули з МПД" – серію зустрічей для молодіжної пожежної дружини у приміщенні ДПК. Заняття поєднували навчання, інтеграцію і спільне проведення часу.

Такий формат дозволяє молоді отримувати практичні навички без участі в оперативних діях і поступово знайомитися з культурою пожежної команди. Кількаденний формат також знижує випадковість участі: молодь не просто відвідує один захід, а повертається до підрозділу кілька разів, знайомиться з людьми, правилами і базовими навичками.

Акція "Не обманюй пожежника" є прикладом того, як ДПК може будувати видимість не лише через офіційні заходи, змагання чи урочистості, а й через креативну комунікацію. Такі формати допомагають говорити про пожежну безпеку простою мовою та залучати до теми ширшу аудиторію.

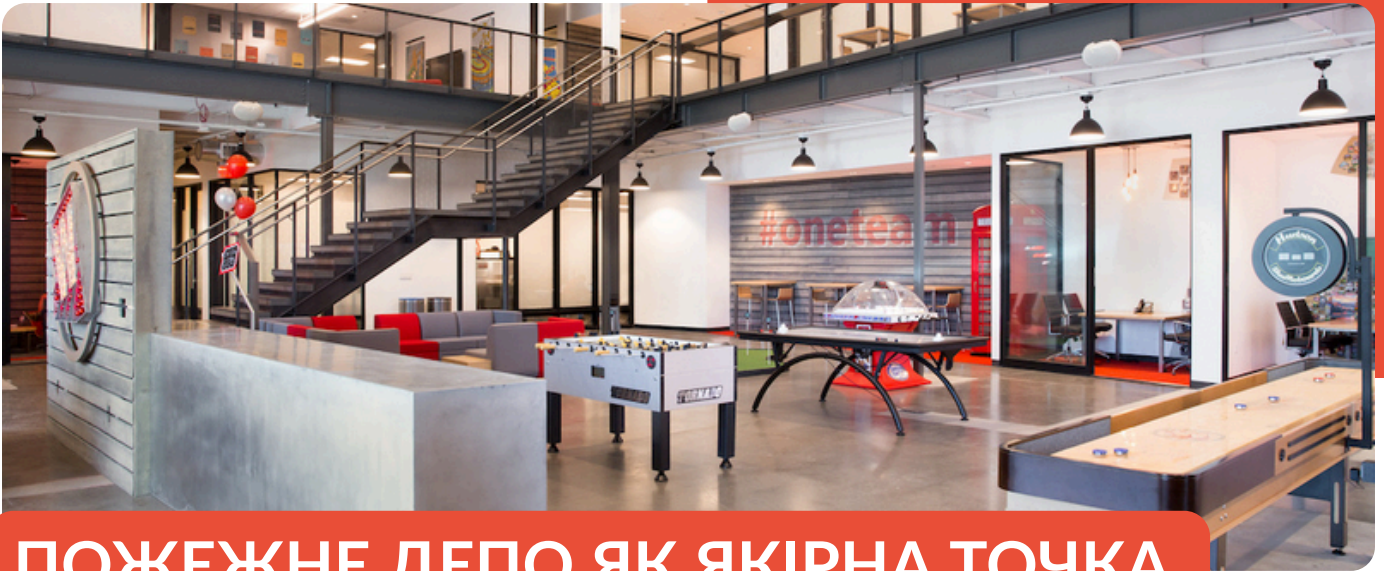
Підхід ДПК у Нізінах допомагає підтримувати життя команди між викликами. У періоди, коли немає оперативних виїздів, ДПК залишаєть активною через роботу з молоддю, навчальні зустрічі, акції та інтеграційні формати.

Для молодіжної дружини це створює відчуття приналежності, а для дорослої команди – основу для формування кадрового резерву.

👉 [Facebook](#), Добровільна пожежна частина в Нізінах

👉 [Wogien.pl](#), "Як дістатися до Добровільної пожежної частини?"





ПОЖЕЖНЕ ДЕПО ЯК ЯКІРНА ТОЧКА КОМАНДИ ТА ПРОСТІР ВЗАЄМОДІЇ З ГРОМАДОЮ

У практиці добровільних пожежних команд пожежне депо часто сприймається виключно як інфраструктурний об'єкт: місце зберігання техніки, спорядження та точка збору перед виїздом. Водночас міжнародний досвід демонструє, що депо може і повинно виконувати значно ширшу функцію – бути якірною точкою для команди, соціальним простором та символом присутності пожежної служби в громаді.



Для добровільної пожежної команди депо є фізичним втіленням її існування. Наявність власного, впорядкованого простору:

- підсилює відчуття приналежності;
- створює точку регулярної взаємодії між волонтерами;
- знижує ризик розпаду команди в періоди низької активності.

У країнах ЄС добровільні пожежні депо часто функціонують як місце щотижневого або щомісячного перебування, навіть за відсутності викликів. Це дозволяє команді залишатися разом і не втрачати внутрішню динаміку.

У Польщі, Німеччині та Австрії стандартом є облаштування в депо так званої загальної кімнати. Вона може включати:

- простір для зборів і спільного перегляду подій;
- елементи символіки та історії команди;
- настільні ігри або прості спортивні активності;
- зони, де можуть перебувати діти під час заходів.



Такий підхід формує депо як **безпечний соціальний простір**, у якому волонтери хочуть проводити час добровільно, а не лише з обов'язку.

Депо як платформа інтеграції нових членів

Для нових волонтерів депо є першим місцем, де формується уявлення про культуру команди. Простір, який є відкритим, зрозумілим і дружнім, значно полегшує процес онбордингу.

У Нідерландах та Бельгії практика відкритих днів у депо використовується як інструмент рекрутингу: потенційні волонтери можуть без зобов'язань відвідати приміщення, познайомитися з командою, поставити запитання та побачити реальне життя підрозділу.

Депо як точка взаємодії з громадою

Пожежне депо може виконувати функцію громадського простору, особливо в невеликих населених пунктах. Міжнародні приклади показують різні формати:

- проведення навчань з домедичної допомоги для мешканців;
- зустрічі з дітьми та молоддю;
- інформаційні заходи з пожежної безпеки;
- використання депо як стартової точки для громадських подій.

У США добровільні пожежні департаменти часто є одними з небагатьох інституцій, які мають власну інфраструктуру для збору людей. Це підсилює їхню роль як соціального ядра громади.

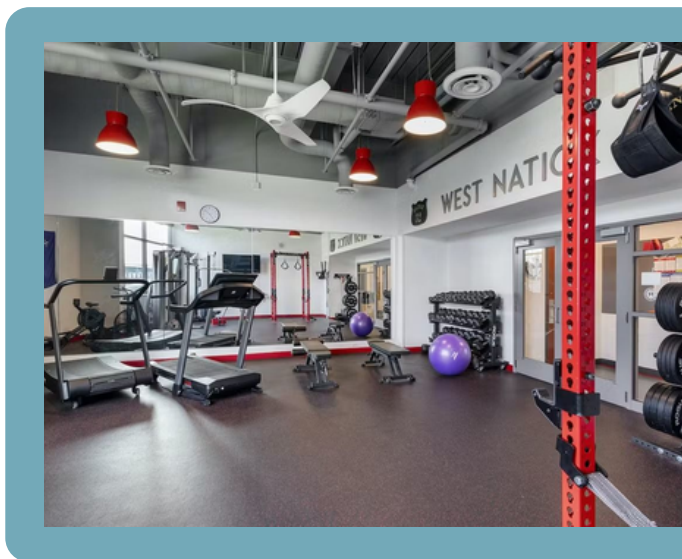
У Німеччині існує формат відкритого заходу *Lange Nacht der Feuerwehr* для широкої публіки, під час якого пожежні частини у вечірній час відкривають свої депо для мешканців громади.

Функціональне зонувannya: прості рішення з великим ефектом

Міжнародна практика показує, що ефективне депо не обов'язково має бути великим або дорогим. Ключовим є функціональне зонувannya:

- зона для техніки та спорядження;
- навчальний простір;
- зона відпочинку та інтеграції;
- санітарні приміщення;
- за можливості – рекреаційна або спортивна зона.

У Канаді та США навіть невеликі депо часто мають мінімальний спортзал або тренажерну зону, що дозволяє поєднати фізичну підготовку з соціальною взаємодією.



Депо як довгострокова інвестиція

Розвиток депо слід розглядати не як одноразовий проект, а як поступовий процес. У багатьох країнах ЄС депо розбудовуються роками: спочатку базові функції, згодом – соціальні та навчальні простори.

Для українських добровільних пожежних команд та органів місцевого самоврядування це означає, що навіть обмежені ресурси можна ефективно використовувати, якщо бачити депо не лише як інфраструктуру, а як якірну точку сталості команди.

Пожежне депо як якірна точка у с. Шпанів, Шпанівської громади

Одним із найпоказовіших прикладів пожежного депо як якірної точки команди є ДПК с. Шпанів Шпанівської громади. Команда була заснована 21 травня 2018 року з ініціативи сільського голови Миколи Столярчука та місцевих мешканців на чолі з Олександром Божком. За час роботи ДПК здійснила понад 150 виїздів на гасіння пожеж і надання допомоги населенню.

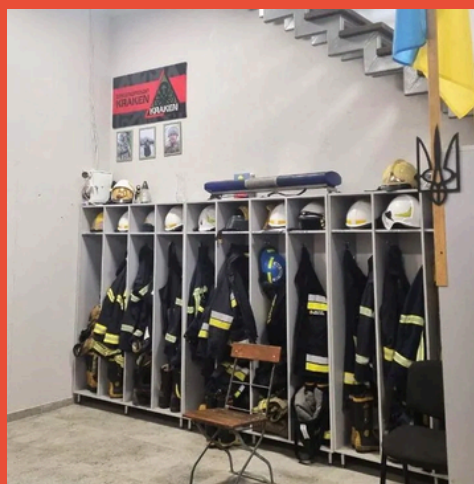
На початку команда складалася з 12 добровольців і мала обмежене забезпечення.

Отримавши напівзруйновану будівлю, добровольці власними силами розпочали ремонтні роботи. За кілька місяців приміщення перетворилося на двоповерхове пожежне депо з гаражем для пожежного автомобіля, службовими і технічними кімнатами, а також спортивним і тренажерним залом, де безкоштовно можуть займатися мешканці громади.



У с. Шпанів пожежне депо стало простором підготовки, взаємодії та видимої присутності ДПК у громаді.

Нині команда налічує 24 рятувальники, до неї долучаються цілі сім'ї, а добровольці проходять навчання на базі ДСНС, власній базі та за кордоном. Завдяки системі оповіщення команда може виїжджати протягом кількох хвилин після тривоги, а також надає мешканцям іншу допомогу: відкачування води, рятування тварин, буксирування транспорту, усунення наслідків буревіїв.



ДПК Легницьке Поле – депо як місце пам'яті, навчання і командної ідентичності

Під час відзначення 10-річчя молодіжної пожежної дружини при ДПК Легницьке Поле було відкрито Кімнату пам'яті добровільної пожежної команди. Це не просто виставковий куточок чи набір старих речей. У такому просторі зібрані мундири, каски, документи, хроніки, фотографії, відеоматеріали з виїздів, а також інтерв'ю з пожежниками. Тобто історія команди представлена не абстрактно, а через конкретні речі, обличчя, події та спогади людей, які формували підрозділ упродовж років.



Для пожежників, депо – це місце, де зберігається пам'ять про службу, попередні покоління, важливі виїзди й розвиток команди. Для молоді – це простір, де можна побачити, що добровільна пожежна команда має власну історію, традиції та авторитет. Для мешканців громади – це нагадування, що ДПК є частиною місцевого життя, а не лише службою, яку згадують у момент небезпеки.

Окреме значення має поєднання Кімнати пам'яті з діяльністю молодіжної пожежної дружини. Для дітей і підлітків участь у ДПК часто починається з навчання, змагань або спільних заходів. Але саме історія команди допомагає їм відчувати належність до чогось більшого. Коли молоді учасники бачать фотографії попередніх поколінь, старе спорядження, документи, розповіді про реальні виїзди, вони краще розуміють, що пожежна справа – це не лише техніка й форма, а також відповідальність, спадкоємність і служіння громаді.

Важливо, щоб такий простір був не декоративним, а живим. Його можна використовувати під час екскурсій для школярів, вступних занять для молодіжної команди, зустрічей із мешканцями, днів відкритих дверей, презентацій для партнерів або навчань із цивільного захисту. Через такі прості інструменти громада краще бачить, хто стоїть за роботою ДПК, а самі добровольці отримують додаткове відчуття значущості своєї справи.

Для новостворених добровільних пожежних команд цей кейс показує, що історію підрозділу варто документувати з перших років: зберігати фото, протоколи, свідчення, матеріали з навчань, інформацію про перших добровольців, партнерів і важливі події. Через кілька років саме ці матеріали стануть основою для власної Кімнати пам'яті або публічної презентації команди.

Отже, приклад ДПК Легницьке Поле демонструє, що депо може виконувати значно ширшу роль, ніж просто гараж для пожежного автомобіля. Вона може бути місцем пам'яті, навчання, комунікації та виховання нового покоління. Для громад, які розвивають добровільний пожежний рух, це особливо цінно: сильна команда формується не лише через обладнання й виїзди, а й через спільну історію, традиції та відчуття належності.

РОБОТА З НОВИМИ ЧЛЕНАМИ: РЕКРУТИНГ, ОНБОРДИНГ ТА ІНТЕГРАЦІЯ В КОМАНДУ

Для добровільної пожежної команди залучення нових людей не є разовою кампанією – це безперервний процес, який має бути вбудований у щоденну діяльність підрозділу. Навіть за умов високої мотивації на старті частина волонтерів з часом зменшує залученість або припиняє участь. Саме тому ефективна робота з новими членами – ключовий елемент сталості команди.

Міжнародна практика показує, що найуспішніші добровільні пожежні команди не орієнтуються на масовий набір, а чітко розуміють, кого саме вони шукають. Рекрутинг будується навколо таких принципів:

- прозоре пояснення очікувань;
- різні формати залучення (члени, учасники, допоміжні ролі);
- реалістичний опис навантаження.

Потенційним волонтерам варто одразу пояснювати, що участь у ДПК – це не лише виїзди, а й регулярні тренування, зустрічі та соціальна активність. Такий підхід зменшує ризик швидкого відсіву через розбіжність очікувань і реальності.

Низький поріг входу як стратегія

Одна з ключових умов успішного рекрутингу – низький поріг входу. Це означає, що:

- перший контакт з командою не передбачає негайних зобов'язань;
- людина може долучитися поступово;
- існують ролі без участі у пожежогасінні.

Саме тут критично важливою є наявність учасників ДПК, які можуть виконувати допоміжні функції. У США та Канаді такі ролі часто стають точкою входу для людей, які згодом переходять до оперативного складу, або ж залишаються в підтримуючій ролі, не зменшуючи цінності свого внеску.

Онбординг: перші місяці вирішують усе

Онбординг – це період, коли новий волонтер або закріплюється в команді, або виходить з неї. Міжнародні дослідження показують, що перші 3–6 місяців є критичними для подальшої сталості.

Ефективний онбординг включає:

- чітке знайомство з правилами та культурою команди;
- поступове залучення до активностей;
- регулярний зворотний зв'язок;
- безпечний простір для запитань і помилок.

Онбординг часто структурований у вигляді базового плану: новачок знає, які тренування він пройде, які активності відвідає і з ким може звернутися у разі труднощів.

Менторство як стандарт, а не виняток

Однією з найефективніших практик інтеграції нових членів є менторські програми. У добровільних пожежних командах ментором зазвичай стає досвідчений волонтер, який:

- допомагає новачку зорієнтуватися в команді;
- пояснює неформальні правила;
- слугує першою контактною особою.

У США менторство є поширеним стандартом, особливо в перші місяці участі. Такий підхід не лише знижує тривожність нових членів, а й підсилює відповідальність досвідчених волонтерів за атмосферу в команді.

Інтеграція в команду: більше, ніж навчання

Інтеграція нового волонтера — це не лише навчання навичкам, а й включення в соціальну структуру. Для цього важливо:

- залучати новачків до інтеграційних і соціальних заходів;
- визнавати навіть невеликий внесок;
- уникати формування «старих» і «нових» груп.

У країнах ЄС керівники добровільних пожежних команд свідомо залучають нових членів до спільних активностей поза тренуваннями — саме там формуються неформальні зв'язки, які утримують людей у команді.

Відбір і запобігання конфліктам

Попри добровільний характер участі, міжнародна практика підтверджує важливість помірного відбору. Не кожен мотивований кандидат автоматично стає добрим членом команди. Критично важливо звертати увагу на готовність працювати в команді, дотримання правил та повагу до інших волонтерів.

У багатьох країнах добровільні пожежні команди використовують випробувальні періоди або поетапне підвищення рівня залученості. Це дозволяє мінімізувати конфлікти та захищає командну культуру.

Український контекст: сталість через системність

Для українських добровільних пожежних команд, які часто працюють без підтримки національних асоціацій, робота з новими членами є особливо чутливою. Відсутність системного рекрутингу й онбордингу призводить до швидкого вигорання активного ядра.

Натомість команди, які:

- планують рекрутинг наперед;
- розділяють ролі;
- інвестують у перші місяці участі;
- використовують менторство,

мають значно вищі шанси перейти від «ентузіастського» етапу до сталої, інституційно спроможної структури.

ДПК с. Зав'язанці, Мостиської громади: робота з молоддю як основа майбутнього рекрутингу



У Зав'язанцях і Мостиській громаді залучення молоді до теми пожежної безпеки стало частиною довгострокового рекрутингу. **Робота з новими членами ДПК починається задовго до офіційного вступу до команди.**

У межах проекту з популяризації добровільного пожежного руху в Мостиській територіальній громаді було придбано навчальні комплекти з пожежної безпеки та матеріали з домедичної допомоги. Завдяки цьому провели практичні заняття для понад 280 учнів.

У Зав'язанцях робота з молоддю включала тренінги, п'ятиденний літній табір, відвідування школярами державної пожежно-рятувальної частини, закупівлю дитячої форми та навчальних матеріалів. Діти й підлітки поступово знайомилися з пожежною справою, не маючи оперативних обов'язків і не відчуваючи тиску.



Такий м'який вхід дозволяє молоді спершу побачити команду, взяти участь у навчальних і практичних активностях, зрозуміти базові правила безпеки, а вже згодом розглядати участь у ДПК як природний спосіб долучення до життя громади.

Для добровільної пожежної команди робота з молоддю є інвестицією в кадрову наступність. **Якщо громада хоче мати мотивованих добровольців у майбутньому, інтерес і довіру до ДПК потрібно формувати заздалегідь.**

Підсумок

Отже, волонтерський менеджмент у добровільних пожежних командах не є допоміжною або факультативною діяльністю, а становить базову умову їхньої операційної спроможності та довгострокової сталості. Міжнародний досвід і українська практика переконливо свідчать: якість управління людським фактором безпосередньо впливає на здатність команди не лише реагувати на надзвичайні ситуації, а й зберігати активний склад, інституційну пам'ять і довіру.

Добровільна пожежна команда формується і зберігається насамперед у період між викликами. Саме регулярні зустрічі, навчальні й тренувальні активності, соціальне життя команди та робота з родинами волонтерів створюють середовище, у якому участь у ДПК стає частиною повсякденного життя, а не епізодичним навантаженням. Ігнорування цих процесів неминуче призводить до вигорання, внутрішніх конфліктів і високої плинності складу.

Окреме значення мають чітка структура самоорганізації, розподіл ролей між членами, учасниками та почесними членами, а також системна робота з новими волонтерами через прозорий рекрутинг, поетапний онбординг і менторство. Такий підхід знижує бар'єр входу, вирівнює навантаження та підвищує відчуття справедливості й залученості всередині команди.

Соціальна активність і розвиток пожежного депо як відкритого, безпечного простору для команди й громади трансформують добровільну пожежну команду з реакційної структури на активного суб'єкта розвитку. Це підсилює превенцію, легітимізує інвестиції з боку органів місцевого самоврядування та формує довіру мешканців.

Таким чином, сталі добровільні пожежні команди виникають не як результат разових організаційних рішень, а як наслідок системної, послідовної роботи з людьми. Для українських громад інвестиції у волонтерський менеджмент — це не додаткові витрати, а стратегічний інструмент підвищення рівня безпеки, соціальної згуртованості та стійкості на місцевому рівні.

Викладені у матеріалі підходи мають не лише концептуальний, а й прикладний вимір. Для полегшення їх практичного впровадження матеріал доповнено структурованими інструментами планування та оцінки діяльності (див. [🔗Додаток 1](#) та [🔗Додаток 2](#)).