

*This listing of the top 10 trends in volunteering describes issues both philosophical and practical, summarizing the challenges and responses that many of us in the field of volunteer development have identified over the past years. Some of these issues relate to volunteers, others to professional administrators of volunteer resources. A number of these issues are in fact the practical responses to trends in volunteering, rather than the trends themselves. (English and French versions)*

# Top 10 Trends in Volunteering in Canada<sup>1</sup>

Paddy Bowen

Being the Executive Director of Volunteer Canada during IYV has provided me with some unique privileges. First among these has been the opportunity to criss-cross the country “speechifying,” as my highly respectful colleagues like to tease me. Engaging in a lively and protracted discourse on volunteering over the past year (in fact over the six years I’ve been at Volunteer Canada) has given me what I hope is a pretty good feel for the issues and challenges that exist. While the International Year of Volunteers (IYV) 2001 is of course a time to celebrate and promote the remarkable phenomenon that volunteerism is, I have become convinced that the year also calls on us to think seriously about volunteering itself... I culled my memory for the insights and experiences shared with me by people across the country. The resulting top 10 trends in volunteering describe issues both philosophical and practical. Some of these issues relate to volunteers, others to professional administrators of volunteer resources. A number of these issues are in fact the practical responses to trends in volunteering, rather than the trends themselves. Taken together, I believe the following list summarizes the challenges and responses that many of us in the field of volunteer development have identified over the past years.

## 1. Much comes from the few

(Credit goes to Michael Hall of the Canadian Centre for Philanthropy and author of *Caring Canadians, Involved Canadians: Highlights from the 1997 National Survey*

*of Giving, Volunteering and Participating* for coining this phrase and doing much of the research that explores it.)

In short, the issue is that while one in three Canadians does some volunteering in a year, a very small minority of Canadians (less than 10 percent) do most (or three-quarters) of the work. This über-volunteer phenomenon presents many challenges and keeps changing. As this newsletter goes to print, new statistics will be released that will illuminate further this significant fact of volunteering life.

## 2. Volunteers have (or seem to have) changed

- more young people volunteer to gain work-related skills;
- more seniors who travel or have multiple activities have less time available for concentrated volunteering;
- more new Canadians volunteer in order to develop work experience and practice language skills;
- more people with disabilities seeking meaningful ways to participate in community life are now volunteering.

## 3. Volunteer job design is the best defense against demographic and funding changes

## 4. Mandatory volunteering

Mandatory volunteering has created more ‘volun-tolds’ (i.e. people involved in

mandatory volunteering programs like Workfare, Community Service Order, school mandated community work).

### 5. Volunteering by contract

Volunteering by contract is an emerging phenomenon that sees a volunteer commitment as a negotiated and mutually beneficial arrangement (by contract) rather than a one-way sacrifice of time by the volunteer.

### 6. Risk management

### 7. Importing corporate and public sector management practices into the voluntary sector

This trend leads to greater interest in things like:

- standards, codes of conduct;
- accountability and transparency measures around program administration;
- demand for evaluation, outcome measurement, even import measurement;
- professionalization of individuals working in the field of volunteer management.

8. **Managers of volunteers / administrators of volunteer resources need to be taken more seriously within the cohort of paid professionals in the voluntary sector**

9. **Challenges posed by the volunteer governance model of the voluntary sector**  
This challenge is caused, in part, by the increasing complexity of the voluntary sector and the inherently contradictory roles expected of board volunteers (i.e. board volunteers as overseers and strategic vision setters).

10. **Volunteer development needs to be taken more seriously by the voluntary sector**

## Les dix principales tendances du bénévolat

Paddy Bowen

Directrice générale de Bénévoles Canada

### 1. Beaucoup provient de si peu

(Michael Hall du Centre canadien de philanthropie et auteur du document *Canadiens dévoués, Canadiens engagés, Points saillants de l'Enquête nationale de 1997 sur le don, le bénévolat et la participation* est le génie derrière cette phrase et l'instigateur de nombreuses recherches qui en ont découlé.)

Voici un résumé de la situation: bien qu'un Canadien sur trois fasse du bénévolat chaque année, une très petite minorité de Canadiens (moins de 10 pour cent) fait la plupart (les trois quarts)

du travail. Ce phénomène de super-bénévolat pose de nombreux défis et évolue constamment. Au moment d'imprimer le présent bulletin de nouvelles statistiques seront publiées et éclaireront davantage cet important fait du bénévolat.

### 2. Les bénévoles ont (ou semblent avoir) changé

- De plus en plus de jeunes font du bénévolat dans le but d'acquérir des aptitudes liées à leur travail.
- De moins en moins de personnes âgées

ont le temps de faire du bénévolat car elles voyagent beaucoup ou participent à différentes activités.

- De plus en plus de nouveaux Canadiens font du bénévolat afin d'acquérir de l'expérience de travail et d'exercer leurs connaissances linguistiques.
- De plus en plus de personnes handicapées qui cherchent une façon de prendre part à leur vie communautaire font maintenant du bénévolat.

### **3. La conception de tâches bénévoles est la meilleure défense contre les changements démographiques et de financement**

#### **4. Bénévolat obligatoire**

Le bénévolat obligatoire a augmenté le nombre de personnes impliquées dans des programmes de bénévolat obligatoire comme les programmes de travail obligatoire, les ordonnances de service communautaire et les travaux communautaires obligés par les établissements d'enseignement.

#### **5. Bénévolat contractuel**

Le bénévolat contractuel est un nouveau phénomène selon lequel l'engagement bénévole est un arrangement négocié (contrat) mutuellement avantageux plutôt qu'un sacrifice de temps à sens unique de la part des bénévoles.

#### **6. Gestion des risques**

### **7. Intégration de pratiques de gestion du secteur public et des entreprises au secteur bénévole**

Cette tendance mène à un plus grand intérêt pour les éléments suivants :

- normes, codes de déontologie;
- mesures de responsabilité et de transparence appliquées à la gestion des programmes;
- demandes d'évaluation, de mesure des résultats et même de mesure de l'intégration;
- professionnalisation des particuliers qui travaillent dans le domaine de la gestion des bénévoles.

### **8. Les gestionnaires de bénévoles et de ressources bénévoles doivent être pris plus au sérieux dans la cohorte des professionnels rémunérés du secteur bénévole**

#### **9. Défis posés par le modèle de gouvernance du bénévolat du secteur bénévole**

Ce défi provient en partie de la complexité accrue du secteur bénévole et des rôles contradictoires inhérents aux bénévoles de conseil (c.-à-d. les bénévoles de conseil en tant que superviseurs et concepteurs d'une vision stratégique).

### **10. Le développement du bénévolat doit être pris plus au sérieux par le secteur bénévole**

---

#### **ENDNOTE**

This article is reprinted with permission, and originally appeared in the August 2001 issue of the *Volunteer Beat*, Volunteer Canada's monthly newsletter. For more information about Volunteer Canada, please visit [www.volunteer.ca](http://www.volunteer.ca).