

BRIDGING
COMBLER



THE GAP
LES LACUNES

ENRICHING THE VOLUNTEER EXPERIENCE
TO BUILD A BETTER FUTURE
FOR OUR COMMUNITIES

ENRICHIR L'EXPÉRIENCE BÉNÉVOLE
AFIN DE CRÉER UN AVENIR MEILLEUR
POUR NOS COLLECTIVITÉS



VOLUNTEER
BÉNÉVOLES
CANADA

Manulife Financial
| For your future™



www.cvsvd.org

harrisdecima
A HARRIS INTERACTIVE COMPANY



VOLUNTEER
BÉNÉVOLES
CANADA

Financière Manuvie
| Pour votre avenir™



www.cvsvd.org

harrisdecima
UNE SOCIÉTÉ DU GROUPE HARRIS INTERACTIVE

- Research with a Practical Purpose
 - To better understand today's active and potential volunteers (characteristics, motivations, interests, skills, barriers)
 - To gather insights, strategies, and models to engage youth, families, baby-boomers and employer-supported volunteers
 - In order to promote volunteering to youth, families, employee/employers and baby-boomers and, to help organizations involve today's volunteers
- What is new about this research?
 - The Canada Survey of Giving, Volunteering, and Participating continues to be the pre-eminent survey on volunteering in Canada
 - This study examined in more depth the motivations, interests, characteristics, and experiences of youth, baby-boomers, families, and employer-supported volunteers and
 - Gathered advice for organizations on how to improve the volunteer experience
 - Confirmed some of the trends that practitioners have been observing and dispelled some of the myths
- Methodology
 - A Literature Review of more than 200 reports, studies tools and resources
 - Eighteen Focus Groups were conducted in six cities:
 - Vancouver, Yellowknife, Moose Jaw, Ottawa, Montreal and Chester
 - 236 focus group participants
 - Volunteer Survey completed by more than 500 volunteers online and in person
 - Organizational snapshot online survey of 206 Executive Directors, Senior Program Managers and Board Members
 - Telephone Survey
 - Conducted by Harris/Decima
 - 1,016 Households were contacted in a general population survey
- Une recherche aux visées pratiques
 - Mieux comprendre les bénévoles actifs et potentiels d'aujourd'hui (caractéristiques, motivations, intérêts, compétences, obstacles)
 - Trouver des idées, des stratégies et des modèles pour mobiliser les jeunes, les familles, les bébé-boumeurs et les bénévoles soutenus par leur employeur
 - Afin de promouvoir le bénévolat auprès des jeunes, des familles, des employés/employeurs et des bébé-boumeurs et d'aider les organisations à favoriser l'engagement des bénévoles
- Qu'est-ce que cette recherche a de nouveau ?
 - L'Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation demeure toujours la plus importante étude sur le bénévolat au Canada
 - La présente étude examine plus en profondeur les motivations, les intérêts, les caractéristiques et les expériences des jeunes, des bébé-boumeurs, des familles et des bénévoles appuyés par leur employeur et
 - Propose des conseils aux organisations sur les façons d'améliorer l'expérience des bénévoles
 - Confirme certaines tendances que les intervenants du secteur avaient déjà observées et débolonne certains mythes
- Méthodologie
 - Une recension de plus de 200 rapports, études, outils et ressources
 - Dix-huit groupes de discussion ont eu lieu dans six villes:
 - Vancouver, Yellowknife, Moose Jaw, Ottawa, Montréal et Chester
 - 236 participants
 - Un sondage auquel ont répondu plus de 500 bénévoles, en ligne ou en personne
 - Un instantané de la situation des organisations sondage auprès de 206 directeurs administratifs, responsables des programmes et membres du conseil
 - Un sondage téléphonique
 - Effectué par Harris/Decima
 - 1 016 foyers de la population générale ont été joints

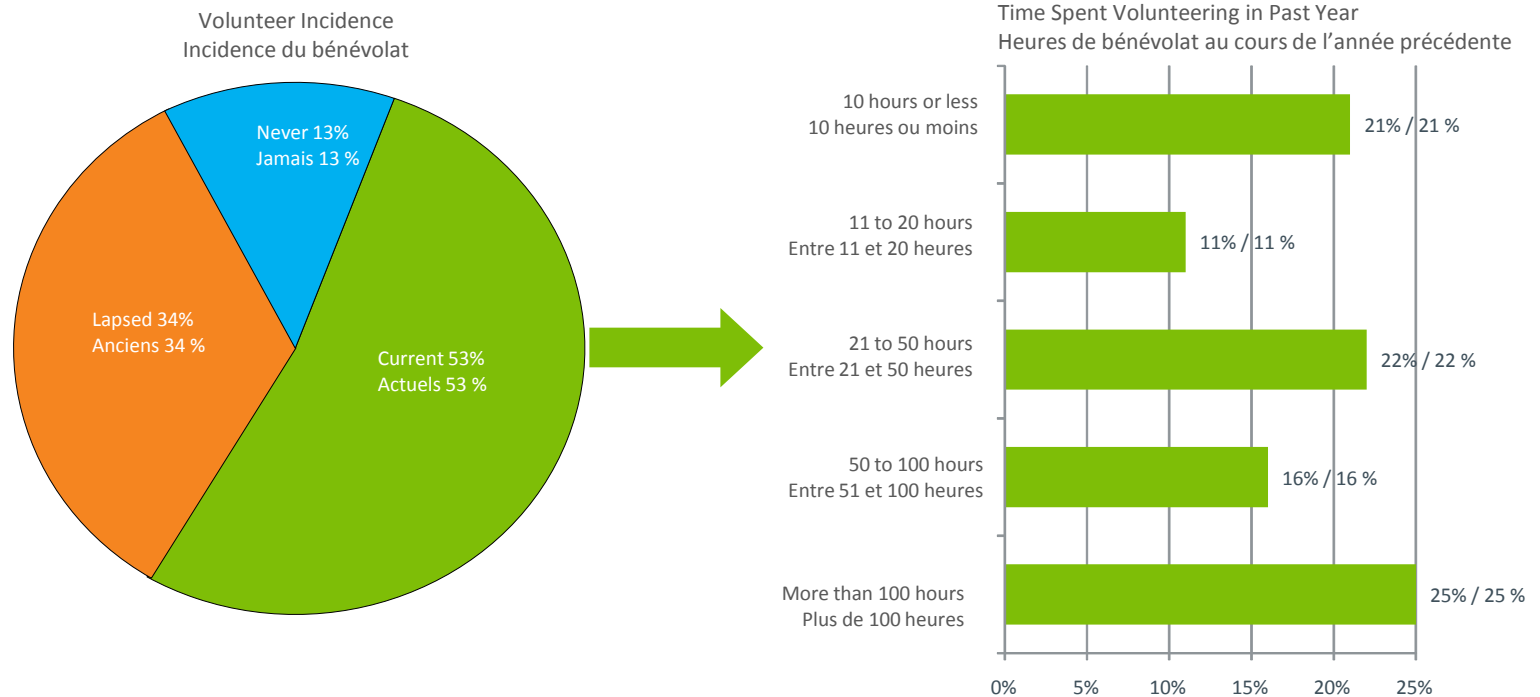
- **Advisory Committee**
 - Dr. Caroline Andrew
 - Director of the Centre on Governance
 - University of Ottawa
 - Dr. Christopher Stoney
 - Director of the Centre for Urban Research & Education
 - Carleton University
 - Robin Wisener
 - Policy Analyst
 - Human Resources & Skills Development Canada
 - Shawn Menard
 - Centretown Citizens Community Association
 - Jacqueline Nyiramukwende
 - Facilitator URANGANO
 - Rwandan Grandmothers Group
 - Wendy Mitchell
 - Director of Corporate Citizenship & Fund Development
 - Volunteer Canada
 - Ruth MacKenzie (co-chair)
 - President & CEO
 - Volunteer Canada
 - Nicole Boivin (co-chair)
 - Senior Vice-President, HR & Communications
 - Manulife Financial
- **Comité consultatif**
 - Caroline Andrew, Ph. D.
 - Directrice, Centre d'études en gouvernance
 - Université d'Ottawa
 - Christopher Stoney, Ph. D.
 - Directeur, Centre de recherche et de formation sur le milieu urbain
 - Université Carleton
 - Robin Wisener
 - Analyste des politiques
 - Ressources humaines et développement des compétences Canada, Direction du développement communautaire et des partenariats
 - Shawn Menard
 - Centretown Citizens Community Association
 - Jacqueline Nyiramukwende
 - Animatrice
 - URANGANO groupe de grands-mères du Rwanda
 - Wendy Mitchell
 - Directrice, Engagement social des entreprises et recherche de fonds
 - Bénévoles Canada
 - Ruth MacKenzie (coprésidente)
 - Présidente et directrice générale
 - Bénévoles Canada
 - Nicole Boivin (coprésidente)
 - Première vice-présidente, RH et communications
 - Financière Manuvie

Volunteers Current, Past, and Never Volunteered

Bénévoles actuels, anciens bénévoles et personnes n'ayant jamais fait de bénévolat

Volunteer Incidence and Amount Over the Past Year

Incidence du bénévolat et nombre de bénévoles au cours de l'année précédente



How can we bridge the gap between what Canadians are looking for in volunteering and how organizations are engaging volunteers?

Comment arriver à combler le fossé entre ce que les Canadiens recherchent aujourd'hui en matière de bénévolat et la façon dont les organisations s'y prennent pour mobiliser les bénévoles?

Gaps Lacunes



- Many people are looking for group activities BUT few organizations have the capacity to offer them;
 - Many people come with professional skills BUT many professionals are looking for volunteer tasks that involve something different from their work life;
 - Organizations are expected to clearly define the roles and boundaries of volunteers BUT many volunteers want the flexibility to initiate what they have to offer (i.e., create their own volunteer opportunity);
 - Many organizations still want long-term commitment BUT many more volunteers are looking for shorter-term opportunities; and
 - Many organizations focus on what they need BUT besides helping others, many volunteers come with their own goals to be met.
- Bien des gens recherchent des activités de groupe, MAIS peu d'organisations ont la capacité d'offrir ce type d'activités.
 - Bien des gens possèdent des compétences professionnelles, MAIS de nombreux professionnels recherchent des activités bénévoles comportant des tâches différentes de celles qu'ils effectuent dans le cadre de leur travail.
 - Les organisations sont censées définir clairement les tâches des bénévoles et les limites à l'intérieur desquelles s'inscrivent leurs activités, MAIS de nombreux bénévoles souhaiteraient qu'on leur donne la possibilité de déterminer eux-mêmes l'étendue et la nature de leur contribution (c'est-à-dire de créer leur propre activité bénévole).
 - De nombreuses organisations s'attendent encore à un engagement à long terme de la part des bénévoles, MAIS de plus en plus de gens recherchent des activités à plus court terme.
 - De nombreuses organisations se concentrent sur leurs propres besoins, MAIS en plus de vouloir aider leurs semblables, de nombreux bénévoles ont aussi des objectifs personnels à atteindre.



“Organizations need to get to know their youth volunteers personally, and learn about their skill set; this will improve long-term engagement with us.”

« Les organisations doivent apprendre à connaître personnellement leurs jeunes bénévoles et savoir en quoi consistent leurs compétences; cela contribuera à favoriser l’engagement des jeunes à long terme. »

Youth

Les jeunes bénévoles



- Flexible and receptive to new ideas
- More open-minded – have grown up being exposed to greater diversity than previous generations
- Energetic and enthusiastic -- have high levels of vitality
- Technologically savvy -- respond to innovative online communications and recruitment techniques
- Prefer peer camaraderie – as social beings, young enjoy meeting new people and participating in volunteer activities with their friends
- Many are affected by mandatory community service requirements (community service hours are required for high school graduation in some provinces and territories) and many volunteer outside these programs
- See volunteering as a bridge -- supports their search for employment, skills development, and networking
- Sensitive to perceived age discrimination -- prefer volunteer tasks where they feel respected and are given some responsibility

“Tell me what you need done, not how to do it and when to do it!”

“Dites-moi ce qu’il y a à faire, et non pas comment et quand le faire!”

- Ils sont flexibles et ouverts aux nouvelles idées.
- Ils sont plus ouverts d’esprit – Ils ont grandi dans un contexte marqué par une plus grande diversité que les générations précédentes.
- Ils sont énergiques et enthousiastes – Ils possèdent une grande vitalité.
- Ils sont très à l’aise avec les technologies – Ils répondent bien aux techniques innovatrices de communication et de recrutement en ligne.
- Ils préfèrent la camaraderie entre pairs – Ils aiment rencontrer de nouvelles personnes et participer à des activités bénévoles avec leurs amis.
- Nombre d’entre eux sont assujettis à des obligations en matière de service communautaire (dans certaines provinces et certains territoires, il faut accomplir un certain nombre d’heures de bénévolat pour obtenir un diplôme d’études secondaires), et beaucoup d’entre eux s’adonnent au bénévolat à l’extérieur de ces programmes.
- Ils voient le bénévolat comme une aide utile pour trouver de l’emploi, acquérir des compétences et faire du réseautage.
- Ils sont sensibles à ce qu’ils perçoivent comme de la discrimination fondée sur l’âge – Ils préfèrent des activités où ils se sentent respectés et où on leur confie des responsabilités.



“I want to volunteer as a family to instill the sense of volunteerism in my children to continue the betterment of community later in life.”

« Je voudrais faire du bénévolat avec ma famille afin de faire comprendre à mes enfants l'importance du bénévolat et de les inciter à continuer d'œuvrer au bien-être de leur collectivité plus tard dans leur vie. »

Families

Le bénévolat en famille



- Busy schedules:
 - Challenging to find enough time and juggle the schedules around babies, young children and teens, and sometimes aging parents
- Family cohesion:
 - Perception that volunteering together provides a thread to connect members of a family
- Generational differences:
 - Organizations need to accommodate a wide range of family members
- Passing on values:
 - Parents often look for ways to engage their children in volunteering in order to instil values and boost social awareness
- Elles ont un emploi du temps très chargé:
 - Il leur est difficile de trouver suffisamment de temps pour faire du bénévolat tout en arrivant à remplir l'ensemble de leurs responsabilités auprès des nouveau-nés, des jeunes enfants et des adolescents, et parfois des parents vieillissants.
- La cohésion familiale:
 - Elles sont d'avis que faire du bénévolat ensemble contribue à tisser des liens entre les membres de la famille.
- Les différences entre les générations:
 - Les organisations doivent répondre aux différents besoins de tous les membres d'une même famille.
- La transmission des valeurs:
 - Les parents recherchent souvent des façons d'inciter leurs adolescents à faire du bénévolat dans le but de leur instiller des bonnes valeurs et d'accroître leur conscience sociale.

“Family time is important to me - when I volunteer, I want my children with me”

Le temps passé en famille est important pour moi, et quand je fais du bénévolat, je veux que mes enfants soient avec moi



LOYAL
ENGAGEMENT
LEADERSHIP

ENGAGEMENT
LOYAUTÉ
LEADERSHIP

IMPACT
PURPOSE
NEW SKILLS

IMPACT
MOTIVATION
NOUVELLES
COMPÉTENCES

Canada has a wealth of boomers – foot soldiers of social change. They bring skill sets not being properly harvested; instead they are disappearing on golf courses.”

« Le Canada comprend un grand nombre de baby-boomers, véritables vecteurs de changement social. Ils possèdent des compétences dont on ne tire pas suffisamment parti et finissent par disparaître de l'espace public pour s'adonner au golf. »

Baby Boomers

Des bénévoles bébé-boumeurs



Je ferai tout ce que vous voudrez, mais ne me demandez surtout pas d'assister à une réunion!"

"I'll do anything you want, just don't ask me to go to a meeting!"

- Clear leaders in terms of average hours of volunteering compared to other groups
 - Impressive overall participation rates
 - Consistently among the highest
 - Meaningful engagement
 - Boomers look for purpose in their volunteer activities
 - Available time and flexibility
 - Boomers have more time and relatively flexible schedules compared to other groups
 - Expectation of organization
 - Boomers want organizations to be efficient and effective in their management of volunteers and staff
 - Loyalty
 - Boomers indicated they are willing to stay at an organization for many years as long as they are treated well
- Ils sont clairement des leaders au chapitre du nombre moyen d'heures de bénévolat, comparativement aux autres groupes.
 - Ils présentent un taux global de participation impressionnant
 - Invariablement parmi les plus élevés.
 - Un engagement qui a un sens
 - Les bébé-boumeurs recherchent un sens et un objectif dans leurs activités bénévoles.
 - Ils ont du temps et de la flexibilité
 - Les bébé-boumeurs disposent de plus de temps et d'horaires relativement flexibles comparativement à d'autres groupes.
 - Les attentes face à l'organisation
 - Les bébé-boumeurs tiennent à ce que les organisations soient efficaces et efficientes dans leur gestion des bénévoles et du personnel.
 - La loyauté
 - Les bébé-boumeurs ont indiqué être prêts à collaborer avec une même organisation pendant de nombreuses années, à condition d'être bien traités.



“I would like to see the results of my volunteering which would ideally consist of clearly defined tasks that are different from what I do at my everyday job.”

« J’aimerais voir les résultats de mon travail bénévole, qui consisterait idéalement en une série de tâches clairement définies et différentes de celles que j’effectue tous les jours au travail. »

Employer-Supported

Les bénévoles appuyés par leur employeur



- Results-oriented – Employer-supported volunteers want short-term, high-skilled volunteering opportunities
- Measuring progress – Employer-supported volunteers like to measure their efforts and know if they are worth the time they're contributing
- Volunteerism as a hobby – Volunteering is seen as an activity distinct from work, with a clear end product.
- Flexible volunteering – Employer-supported volunteers want flexibility in terms of time and space -- they would like the ability to work remotely and to know what is expected of the role
- Structured volunteering – Employer-supported volunteers do not want to contribute their time to an organization that isn't structured and organized efficiently
- Ils sont orientés résultats – Ils recherchent des activités bénévoles à court terme exigeant des compétences élevées.
- Ils évaluent leurs progrès – Ils aiment mesurer leurs efforts et savoir que l'impact de leur apport vaut le temps qu'ils y consacrent.
- Le bénévolat est un passe-temps – Le bénévolat est vu comme une activité distincte du travail, comportant un produit final clairement défini.
- La flexibilité – Ils recherchent une flexibilité en matière de temps et de lieux, et aiment avoir la possibilité de travailler à distance et savoir ce qu'on attend d'eux.
- Le bénévolat structuré – Ils ne veulent pas consacrer du temps à une organisation qui n'est pas structurée ou efficace.

“I don't necessarily want to volunteer in what I do all day at work”

“Je ne tiens pas nécessairement à accomplir des tâches semblables à celles que j'effectue toute la journée dans le cadre de mon travail.”

Characteristics of Volunteering

Les caractéristiques du bénévolat



- Volunteering Changes Throughout Our Lifecycle
- Volunteers Today Are Different
 - Goal oriented, mobile, structured lives, autonomous, tech-savvy, multiple roles and interests, motivated by results
- Volunteering is a Two-Way Relationship
- Volunteering is Personal
- Volunteering is a Way to Transfer and Develop Skills
- Volunteering in Groups Appeals to All Ages (social and business networking)
- Finding Satisfying Volunteering is Not Easy for Everyone
- Le bénévolat prend différentes formes selon les étapes du cycle de vie.
- Les bénévoles d'aujourd'hui sont différents
 - Orientés objectifs, mobiles, vies structurées, autonomes, à l'aise avec les technologies, rôles et intérêts multiples, motivés par les résultats.
 - Le bénévolat est une relation à deux sens.
 - Le bénévolat est une démarche personnelle.
- Le bénévolat est une façon de transmettre et d'acquérir des compétences.
- Le bénévolat de groupe est attrayant pour les personnes de tous les âges (création de réseaux sociaux et d'entreprise).
- Il n'est pas facile pour tout le monde de trouver des activités bénévoles satisfaisantes.

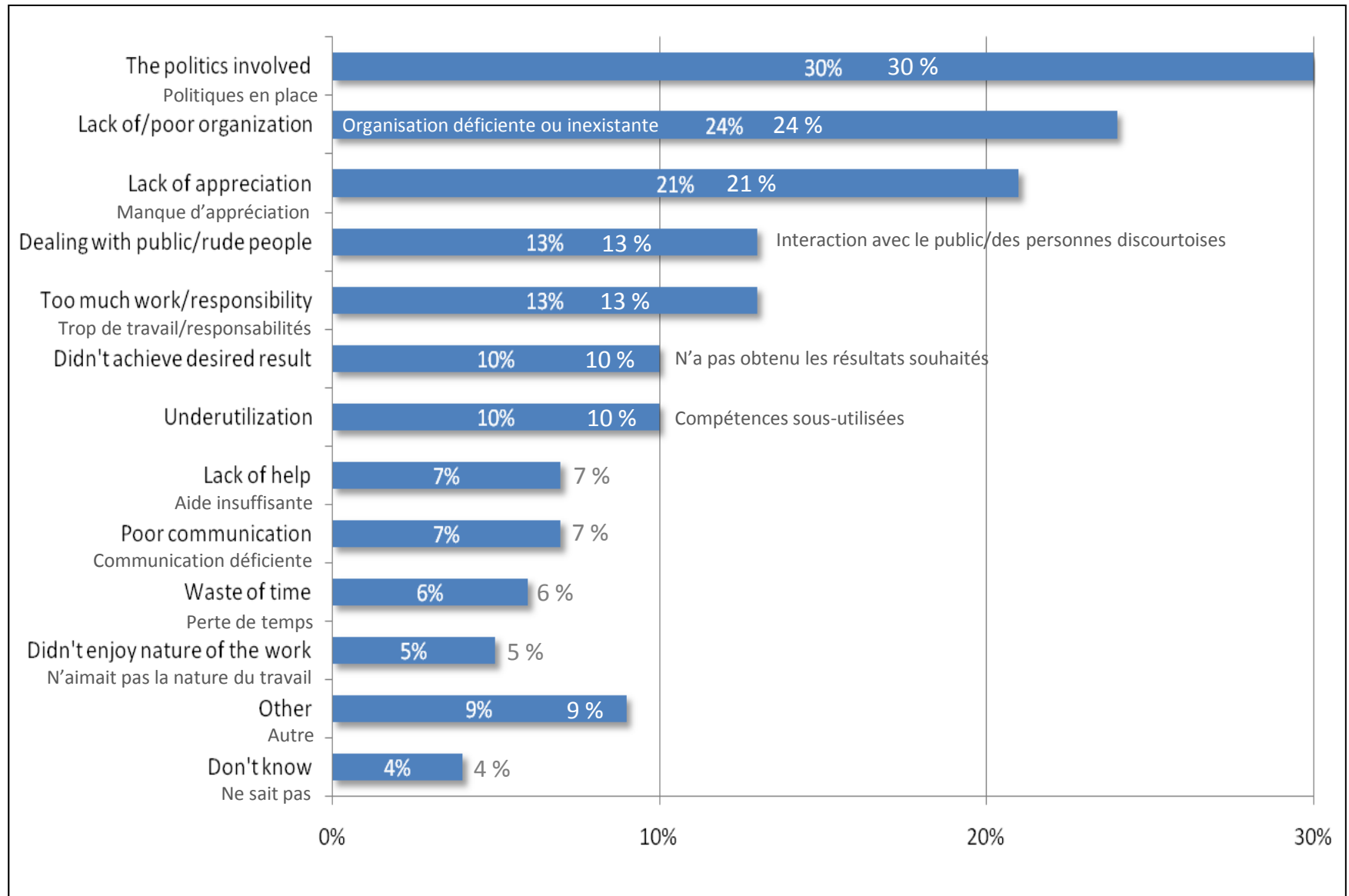
What Organizations told us

Ce que les organisations nous ont dit



- Their volunteer base tends to be younger;
 - Many of their leadership volunteers are older;
 - More new Canadians are seeking volunteer opportunities;
 - Most do not have the tools, training, and strategies in place to engage youth, families, baby boomers, and employer-supported volunteers, particularly using a skills-based approach; and
 - Many do not have the capacity to involve groups.
 - The Potential of 'Past Volunteers'
 - This study looked closely at the 33% who were past volunteers, and shed some light on the barriers, challenges, and disappointments they had encountered.
- Leurs bénévoles ont tendance à être plus jeunes.
 - Un grand nombre de leurs bénévoles assurant des fonctions de leadership sont plus âgés.
 - Un plus grand nombre de nouveaux Canadiens cherchent à faire du bénévolat.
 - La plupart des organisations ne possèdent pas les outils, les ressources de formation et les stratégies pour mobiliser les jeunes, les familles, les bébé-boomers et les bénévoles appuyés par leur employeur, en particulier à partir d'une approche axée sur les compétences.
 - De nombreuses organisations n'ont pas la capacité de travailler avec des groupes.
 - L'étude a permis d'examiner de plus près les 33 % de Canadiens qui ne font pas de bénévolat, mais en ont déjà fait dans le passé, et de jeter un éclairage sur les obstacles, les difficultés et les déceptions qu'ils ont rencontrés.

Less than ideal volunteer experiences Expériences de bénévolat loin d'être idéales

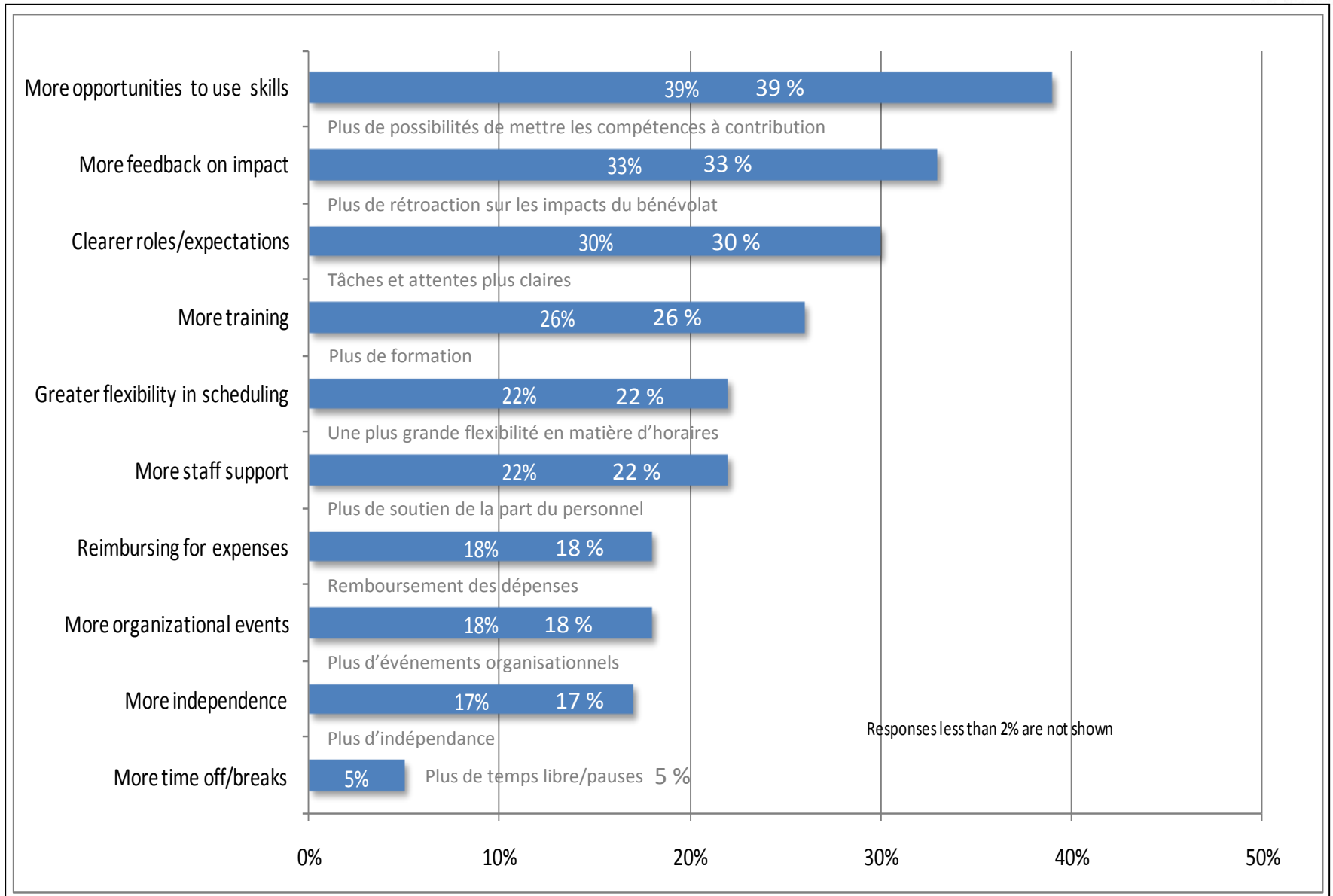


What organizations can do? Que peuvent faire les organisations?



- Finding a Balance Between:
 - Designing specific, set volunteer roles and also being open to volunteers determining the scope of what they can offer;
 - Being well organized but not too bureaucratic;
 - Matching skills to the needs of the organization but not assuming that everyone wants to use the skills related to their profession, trade, or education.
- Il faut assurer un équilibre entre:
 - Concevoir des activités précises et bien définies tout en faisant preuve d'ouverture et en laissant les bénévoles déterminer l'étendue de leur contribution.
 - Être bien organisé tout en évitant les lourdeurs bureaucratiques.
 - Faire correspondre les compétences des bénévoles aux besoins des organisations, sans tenir pour acquis que tous les bénévoles souhaitent mettre à contribution les compétences liées à leur profession, leur métier ou leur éducation.

What organizations can do? Que peuvent faire les organisations?



Thank-you
Merci

Quéstions?

Pspeevak-sladowski@volunteer.ca

www.volunteer.ca/study

<http://benevoles.ca/etude>