

This is a short abstract from a speech in the EU, translated from English into Swedish. (Swedish text is marked under each paragraph)

In 2020, we will have almost 70 million Europeans be retiring. If you count from today to 2020, we have almost 100 million Europeans retiring. No social system can support that, no matter how strong your economy is.

Cirka år 2020 kommer nästan 70 miljoner européer gå i pension. Om man räknar från och med nu fram till 2020, så är det nästan 100 miljoner européer som går i pension. Vi har inget socialt system som kan stödja detta, oavsett hur stark ekonomi man än har.

The AMaP project's a collaborative partnership with six European countries funded through the European Commission's Lifelong Learning Programme. We have excellent partners in Greece, Germany, Poland, Portugal, Sweden and ourselves in the UK.

It's more efficient if you exchange ideas and you don't make the same mistakes that others already made.

It's mutual learning and I feel that it's very fruitful.

We've come together to address the challenge of work force ageing right across Europe and to look at ways in which we can work together to create innovative products to enhance and improve the opportunities and awareness of work force ageing across Europe.

Ten years ago, people were told that it's better you retire a few years earlier because it's better for the economy. Now we tell them the opposite – work longer and stay motivated longer.

AMAP-projektet är ett samarbete mellan parter i sex europeiska länder och finansieras genom den Europeiska Kommissionens program för livslångt lärande. Vi har utmärkta partners i Grekland, Tyskland, Polen, Portugal, Sverige och vi i Storbritannien.

Det är mer effektivt om vi utbyter idéer och inte gör samma misstag som alla andra redan gjort.

Det handlar också om en ömsesidig förståelse som jag tycker är mycket givande.

Vi har gått samman i hela Europa för att tackla utmaningen med hur vi ska planera för den äldre arbetskraften och för att se lite närmare på hur vi kan arbeta tillsammans och skapa innovativa produkter för att finna lösningar för att utvidga och förbättra våra möjligheter.

Vi behöver få nya idéer i hela Europa när det gäller att planera för äldre arbetskraft.

För tio år sedan fick folk veta att det var bättre att gå i pension några år tidigare än planerat, eftersom man då tyckte att det var bättre för ekonomin. Nu säger vi tvärtom – du ska arbeta och även vara motiverad till att arbeta längre upp i ålderna.

Participation in learning declines with age. Confidence and motivation are key factors. The learning model is aimed at improving confidence and motivation for learning to encourage reflective learning to form a foundation from which to build on.

Ju högre upp i åldrarna man kommer, desto mindre vill man lära sig nya saker. Det handlar primärt om faktorer som att bygga förtroende och öka motivationen. Vår

inlärningsmodell syftar till att förbättra både förtroendet och motivationen och att uppmuntra reflektivt lärande, så att man får en bra grund att bygga vidare ifrån.

The learning model is focused and based on life experiences. We always suppose that people have learned a lot through life experience. Those experiences are valuable but when we have people who are not motivated to participate in lifelong learning or CVET - continued vocational education and training - the best way to get them to CVET is to make them understand the strengths and weaknesses they have that need to be addressed through training. This is the main aim of the learning model we developed.

For a lot of people, it's a difficult decision to stop working because they lose their position in society, they feel excluded and some suffer when they do not have to answer as many phone calls as before.

I've met people who are fed up with what they're doing and that's sad. To have to go to work every day to do something that you're tired of and you don't think is a challenge or fun, that's tragic.

Vår inlärningsmodell är baserad på våra egna livserfarenheter. Vi utgår ifrån att människor med stor livserfarenhet kan och har lärt sig mycket under de år som de arbetat. Dessa erfarenheter är självklart mycket värdefulla, men när vi har människor som inte är motiverade till att lära sig mer och utvecklas vidare eller att delta i C:VET – för att få en fortsatt yrkesutbildning. Men vi måste få dem att begripa att om de deltar i C:VET, så kan de vidareutveckla sina styrkor och svagheter och de inser att de kan göra det genom vidareutbildning.

Detta är det primära syftet med den inlärningsmodell som vi har utvecklat.

För många människor är det ett svårt beslut att sluta sitt arbetsliv eftersom de förlorar sin professionella profil och sin identitet i samhället. De känner sig utestängda. Många lider av att inte ha den dagliga sociala kontakten med kollegor på en arbetsplats.

Jag har träffat människor som är trötta på sina jobb och jag trycker alltid att det känns väldigt sorgligt. Det är en tragisk situation när man tvingas gå till jobbet varje dag för att göra något som man har tröttnat på för länge, länge sedan och när man måste utföra arbetsuppgifter som man inte längre känns stimulerande.

In the learning model specifically, we want to work on things like self-esteem, self-concept, self-confidence. Those transversal issues that, when they are discussed with others, people can more easily face their own challenges, the challenge of ageing for example. When people are more confident, they can choose what they want to do. They are able to make their own decisions and that's what the learning model addresses.

This kind of training course for older people, like the motivational model, is not common. It is unique at the moment. Our participants like it. They found that, in the environment and among other people, they could discuss their skills but be focused on themselves.

Vår inlärningsmodell utvecklar individens självkänsla, självbild och självförtroende. När vi diskuterar dess frågor med andra, så förstår folk lättare hur de ska ta tag i sina egna utmaningar, som det här med att bli äldre. När människor blir mer självsäkra, kan de enklare göra sina aktiva val. De kan fatta egna beslut och det är det som vår inlärningsmodell handlar om.

Äldre tycker att vår modell, precis som motiverandemodellen, inte är lika vanlig och att den är ganska unik i dagsläget. Men våra deltagare gillar det. De tycker om själva miljön och de tycker om att få vara bland andra människor. De vill få kunna prata om sina kunskaper och få kunna fokusera på sig själva.

The European Qualifications Framework is a reference framework that links the qualifications of different countries together. It acts as a translation device to make qualifications easier to understand across different countries and systems in Europe. The aims of the EQF are to help develop a European wide work force that is mobile and flexible and to aid lifelong learning.

Den Europeiska Referensramen för Kvalificering – the European Qualifications Framework – är ett referenssystem som länkar ihop kvalificering och lärande inom olika länder. Det tolkar alltså kvalificering, certifiering och kompetens, så att man lättare begriper de olika systemen som alla europeiska länder använder. Målet för den europeiska referensramen är att bidra till utveckling av vår europeiska arbetskraft, och göra det på en bred basis så att den både är rörlig och flexibel för att underlätta en professionell utveckling genom hela livet .