

Langtidsfrisk i Region Sjælland – et grundlag for læring

KORT FORTALT

»De faglige kompetencer, udfordringer, godt arbejdsmiljø, gode befriende grin med kollegaer gør, at jeg er glad for at gå på arbejde«

»Det er meget vigtigt for mig, at jeg har indflydelse på mit arbejde«

»Det er vigtigt, at arbejdet er meningsfuldt, og at vi arbejder frem mod fælles mål«

»Jeg er helt sikker på, at respekt om hinanden, anerkendelse og god tone gør en meget stor forskel på arbejdsindsatsen«

REGION
SJÆLLAND



- vi er til for dig

Titel: »Langtidsfrisk i Region Sjælland – et grundlag for læring. Kort fortalt«

Udgivet: Februar 2014

Projektgruppe Region Sjælland, Koncern HR:

HR- og Arbejdsmiljøkonsulent Lene Winther Grøndahl,

HR-konsulent Tanja Busk Sloth, HR- og Kommunikationskonsulent Alnaz Sarraf,

HR Udviklingschef Kim Leck Fischer, Analysekonsulent Louise Stub Hansen

Kontakt: Region Sjælland, Koncern HR - koncernhr@regionsjaelland.dk

Denne folder er udarbejdet på baggrund af data og information fra rapporten: »Langtidsfrisk i Region Sjælland – Et grundlag for læring. Undersøgelse og analyse af nærværsfaktorer blandt langtidsfriske i Region Sjælland«.

Undersøgelsen er gennemført af konsulenthuset Cabi, seniorkonsulent Anette Hansen og seniorkonsulent Kim Madsen.

»Langtidsfrisk i Region Sjælland - et grundlag for læring«

Denne folder indeholder et sammendrag af resultaterne fra Region Sjællands undersøgelse af virksomhedens langtidsfriske medarbejdere. Undersøgelsen er gennemført i efteråret 2013 blandt 4.169 medarbejdere, der opfylder kriterierne ift. vores definition¹.

Inden vi gik i gang, konstaterede vi, at der ikke er systematisk viden om, hvorfor nogle medarbejdere har færre sygefraværdsdage end andre. Der er mange undersøgelser, der handler om, hvad der gør folk syge på arbejdet, men færre, der handler om, hvad der gør dem friske og robuste. Derfor er det relevant og interessant for os at blive klogere.

Resultaterne i undersøgelsen understøtter på mange måder en vigtig del i regionens sygefraværspolitik; »Fra fravær til nærvær«. Vi ønsker netop at arbejde med at nedbringe sygefraværet ved at styrke nærværet og undgå det, der øger fraværet.

Vi ønsker ikke at udstille de syge som »dem, der ikke er friske«. Tværtimod. Vi skal bruge resultaterne til at arbejde målrettet og evidensbaseret på en sundhedsfremmende og »robusthedsskabende« måde.

Vi har fået underbygget, at **mening, gode kolleger, indflydelse og kvalitet i opgaveløsningen** er vigtige faktorer, hvis vi vil fremme nærværet.

Undersøgelsen er sat i værk, fordi sygefraværet i regionen er for højt. Der er brug for at gøre noget målrettet. Sygefravær koster, både på bundlinjen, men også for den syge og for de kolleger, der må tage over for at realisere opgaverne. Det bliver tydeligt, at et godt arbejdsmiljø med fokus på nærværsfaktorer gavner driften.

God fornøjelse med læsningen.

Marianne Evers, HR direktør

¹ En langtidsfrisk medarbejder (med og uden ledelsesansvar) har højst fem sygefraværdsdage om året to år i træk. Undersøgelsen er foretaget blandt de 4.169 ud af 11.548 medarbejdere, der i perioden 1. juli 2011 til 30. juni 2013 var langtidsfriske, månedslønnede og ansat i hele perioden og på undersøgelsestidspunktet.

Hvem er de langtidsfriske?

Gruppen af langtidsfriske adskiller sig på flere punkter i forhold til den generelle medarbejdersammensætning i Region Sjælland. I gruppen af langtidsfriske er der forholdsvis flere over 40 år og forholdsvis flere fuldtidsansatte end deltidsansatte.

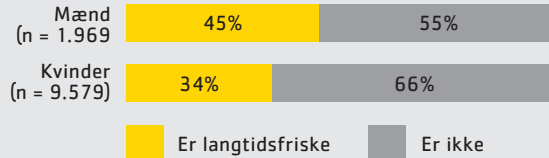
Vi kan se, at der er en markant overrepræsentation af mænd. Det stemmer overens med andre undersøgelser, der viser, at kvinder har højere sygefravær end mænd.

Andelen af langtidsfriske, der er deltidsansatte, er forholdsvis mindre end andelen af langtidsfriske, der er fuldtidsansatte. Umiddelbart er det svært at give en forklaring, men der kan være tale om, at nogle deltidsansatte, er særligt belastede helbredsmæssigt eller arbejdsmæssigt.

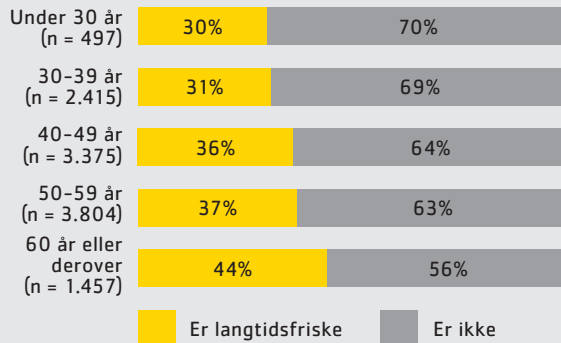
Definition på en langtidsfrisk medarbejder i Region Sjælland

En langtidsfrisk medarbejder har højst fem sygefraværsdage om året to år i træk

Køn



Alder



Note: Figuren viser andelen af langtidsfriske i hver alderskategori ift. det samlede antal medarbejdere i kategorien

Fakta om spørgeskemaundersøgelsen, langtidsfriske medarbejdere

- 36 % eller 4.169 af Region Sjællands medarbejdere (med og uden ledelsesansvar) er langtidsfriske
77 % af disse besvarede spørgeskemaet
- Blandt mændene er andelen af langtidsfriske væsentligt højere end blandt kvinderne. Godt halvdelen af de mandlige medarbejdere i Region Sjælland er langtidsfriske
- Der er forholdsmæssigt flere med en længe-revarende videregående uddannelse bag sig blandt de mandlige langtidsfriske
- Andelen af langtidsfriske stiger med alderen
- Der er forholdsmæssigt flere langtidsfriske blandt fuldtidsansatte end deltidsansatte
- 65 % af Region Sjællands ledere med personaleansvar er langtidsfriske

Hvad siger de langtidsfriske om tilfredshedsfaktorer?

De langtidsfriske medarbejdere peger især på følgende fire faktorer, når de bliver spurgt om, hvorfor de er tilfredse med deres arbejde:

1. Arbejdet er meningsfuldt
2. Har gode kolleger
3. Har indflydelse på, hvordan arbejdet udføres
4. Kan levere god kvalitet

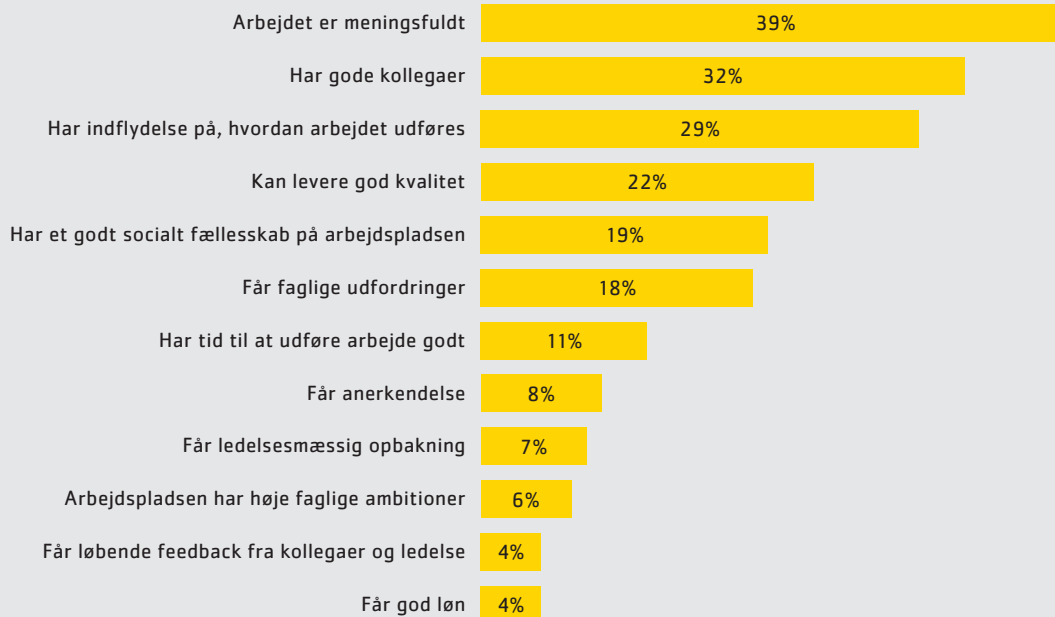
Gode spørgsmål:

- Hvad er et meningsfuldt arbejde for dig?
- Hvordan kan du bidrage til at styrke det sociale mellem dig og dine kolleger?
- Hvor har du brug for indflydelse i forhold til dine arbejdsopgaver?
- Hvordan skaber du mulighed for at levere en indsats du er tilfreds med rent fagligt?

Denne top fire svarer stort set til, hvad forskning – og vores egen undersøgelse – peger på, har en positiv effekt på nærværet. Mening øger ens lyst til at bidrage; gode kolleger styrker ens trivsel; oplevelsen af indflydelse giver plads til personlig udvikling og muligheden for at levere god kvalitet, fremmer engagement.

Man skal være opmærksom på, at de langtidsfriske er blevet bedt om at vælge to ud af 12 faktorer. Derfor kan man ikke konkludere, at emner som f.eks. »ledelsesmæssig opbakning« og »faglige udfordringer« er ligegyldige. Det vi kan se er, hvad de langtidsfriske har valgt er vigtigt for deres tilfredshed.

Tilfredshedsfaktorer



n = 3.151

Note: a. Figuren viser, hvor stor en andel af de langtidsfriske medarbejdere, der peger på hver enkelt af de viste faktorer
b. Spørgsmålet, de har svaret på: »Hvilke 2 faktorer betyder mest for, at du er tilfreds med dit arbejde?«
c. Det har været muligt at angive to faktorer. 1 % har angivet én faktor, mens 99 % har angivet to faktorer

Hvad siger de langtidsfriske om nærværsfaktorer?

36 % af de langtidsfriske medarbejdere peger på, at personrelaterede faktorer (som eksempelvis »god form« og »sund livsstil«) har betydning for, at de har få sygefraværsdage, mens 18 % peger på arbejdspladsrelaterede faktorer. 47 % peger på begge typer af faktorer.

De langtidsfriske peger på følgende top tre arbejdspladsrelaterede faktorer, når de bliver spurgt om, hvad de mener, har betydning for, at de har få sygefraværsdage:

1. At jeg trives godt med det arbejde, jeg har
2. At jeg er engageret i mit arbejde
3. At jeg har indflydelse på, hvordan jeg tilrettelægger mit arbejde

Det vigtigt at sige, at de langtidsfriske blev bedt om at vælge to faktorer blandt de 12, hvilket betyder, at de sagtens kan mene, at andre faktorer er vigtige.

42 % angiver, at »arbejdsmoral« spiller en rolle for lavt

sygefravær. For at blive klogere valgte vi at undersøge det nærmere i undersøgelsens kvalitative del.

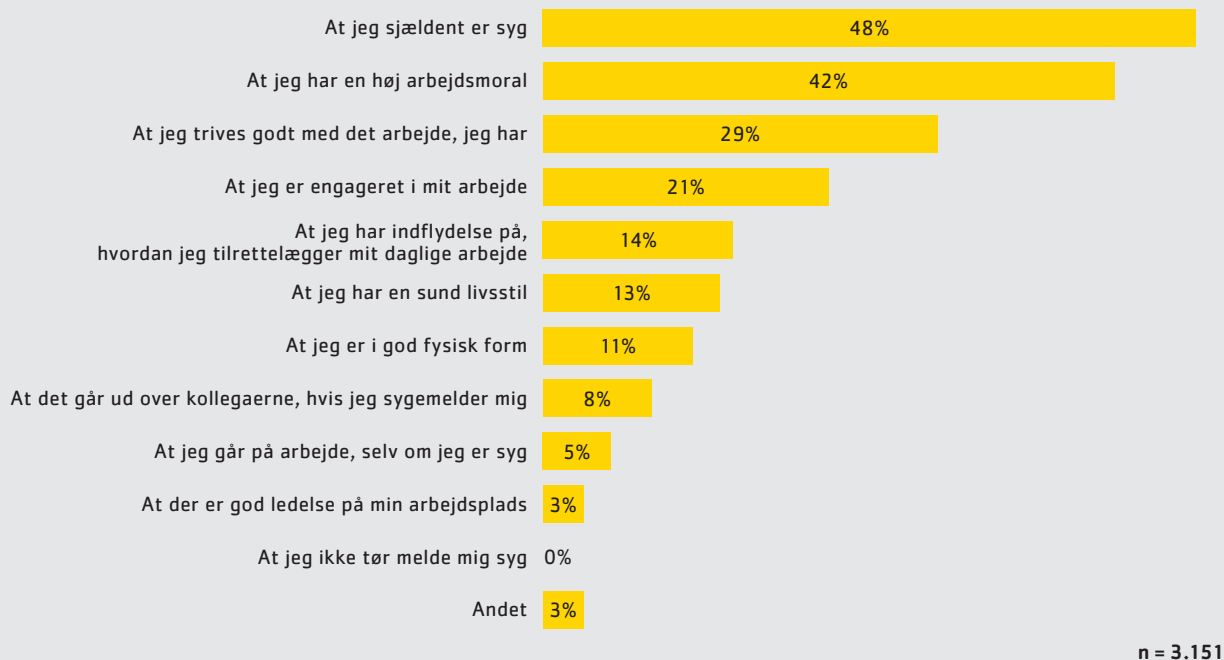
I fokusgrupperne blev det uddybet, at arbejdsmoralen kan næres eller svækkes af forhold på arbejdspladsen relateret til det psykiske arbejdsmiljø. Det hænger ofte sammen med de fire tilfredshedsfaktorer (se s. 6).

Man kan tale om, at en høj arbejdsmoral i mange tilfælde skyldes oplevelsen af trivsel og tilfredshed.

Gode spørgsmål:

- Hvordan kan du bidrage til en dialog om nærværsfaktorer på din arbejdsplads?
- Hvordan kan du starte en drøftelse af, hvad der styrker jeres arbejdsmoral?
- Hvordan kan du tale med din leder og dine kolleger, om de ting, der gør dig glad for dit arbejde?

Nærværsfaktorer



Note: De 11 faktorer er inddelt i to kategorier; De personrelaterede og de arbejdspladsrelaterede. Følgende fire faktorer er kategoriseret som personrelaterede: »Er sjældent syg«, »Har en høj arbejdsmoral«, »Har en sund livsstil« og »Er i god fysisk form«. De øvrige syv faktorer er kategoriseret som arbejdspladsrelaterede. Kategoriseringen forenkler indholdet i faktorerne, idet man ikke kan skelne skarpt mellem, om de er arbejdsrelaterede eller personrelaterede, da det ene kan have indflydelse på det andet

Langtidsfriske og sygenærvær

I undersøgelsen har vi haft et særligt fokus på sygenærvær, altså det, at medarbejdere går på arbejde, selvom de er syge.

39 % af de langtidsfriske angiver, at de det seneste år, ikke er gået syge på arbejde. 61 % har gjort det én eller flere gange.

Jo hyppigere de langtidsfriske angiver, »at de er gået på arbejde, selvom de var syge det seneste år«, desto oftere

Gode spørgsmål:

- Hvordan kan du starte en konstruktiv dialog om sygenærvær på din arbejdsplads?
- Hvordan kan man igangsætte en god snak om, hvornår man er syg?
- Hvad betyder det for dig, hvis en kollega kommer syg på arbejde?

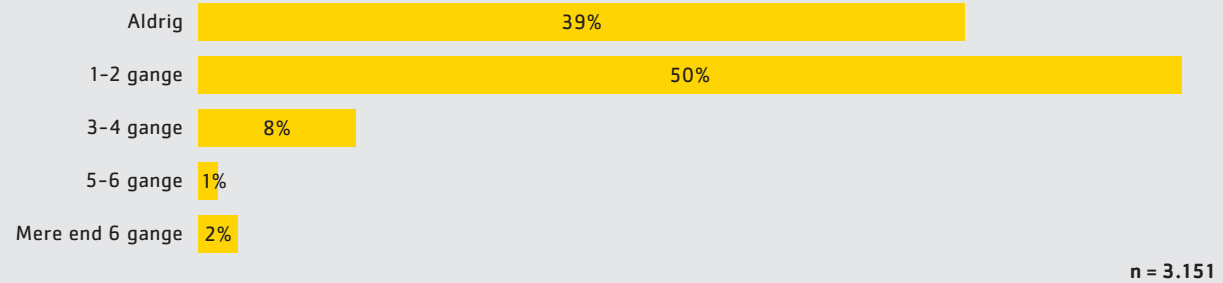
peger de på, at det skyldes, »at det går udover kollegerne, hvis de sygemelder sig«.

Relativt mange peger også på, at de går syge på arbejde af »hensyn til patienter, brugere og beboere«, fordi »arbejdet hober sig op, hvis man er væk«, og at de »sætter en ære i ikke at have sygefravær«.

Blandt de langtidsfriske er der en gruppe på 3 %, som indenfor et år, er gået syge på arbejde mere end 5 gange. Vi ved fra andre undersøgelser, at de, der går på arbejde, selvom de er syge mere end fem gange i løbet af et år, har 78 % større risiko for at blive sygemeldt i mere end tre måneder, sammenlignet med dem, der højst gør det en gang om året.

Derudover viser det sig, at langtidsfriske, der gik syge på arbejde, generelt scorer lavere på udvalgte spørgsmål fra regionens trivselsmåling, ligesom de scorede markant lavere på faktorer som forskning viser, har betydning for få sygedage.

Sygenærvær



Note: Figuren viser fordelingen af langtidsfriskes svar på: »Hvor ofte har du inden for det seneste år gået på arbejde, selvom du var syg?«

Hvad siger lederne om tilfredsheds- og nærværsfaktorer?

Lederne angiver især, at det er vigtigt, at medarbejderne oplever mening og indflydelse, når de bliver spurgt om hvilke to faktorer, de mener, understøtter, at deres medarbejdere er langtidsfriske.

Det er i overensstemmelse med de faktorer, medarbejderne peger på som væsentlige for deres tilfredshed.

39 % af de langtidsfriske peger på, at det er væsentlig for deres trivsel, at »arbejdet er meningsfuldt«, og 29 % siger, at det er vigtigt, at »de har indflydelse på, hvordan arbejdet udføres«. Der er til gengæld en markant stigende andel af ledere, der markerer, at de har udfordringer med sygefravær jo flere medarbejdere, de er leder for.

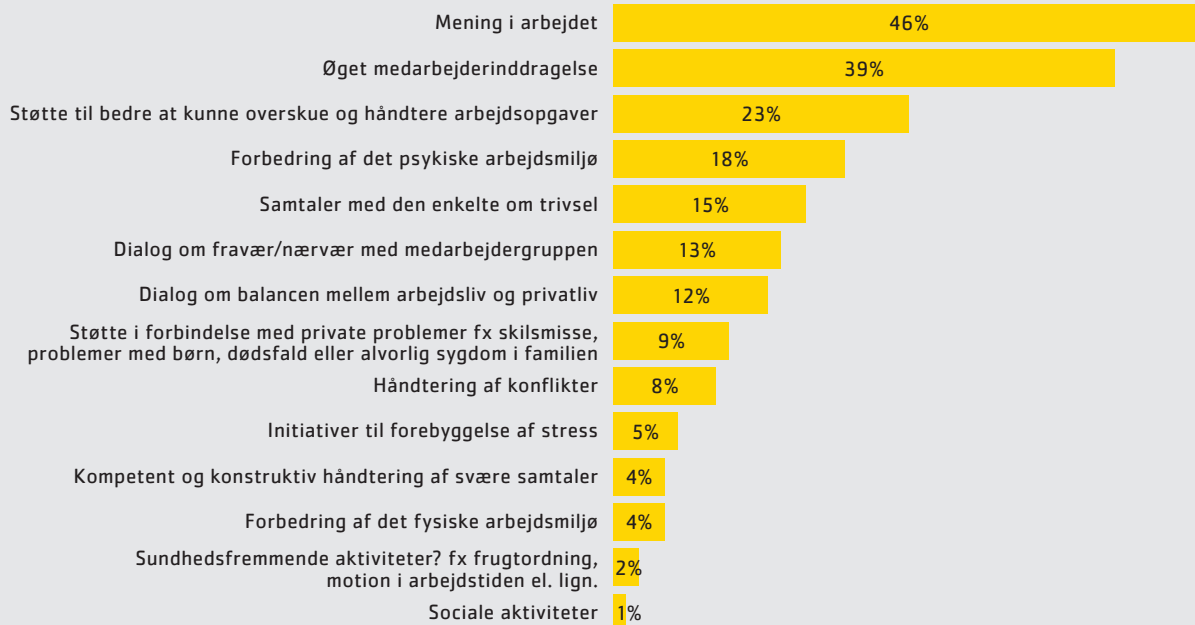
Gode spørgsmål:

- Hvad kan du som leder gøre for at tydeliggøre meningen med det arbejde dine medarbejdere udfører?
- Hvad kan du som leder gøre for at øge graden af medarbejderindflydelse i forhold til kerneopgaven?
- Hvordan kan du som leder, håndtere sygefraværsudfordringer, hvis du har mange medarbejdere?

Fakta om spørgeskemaundersøgelsen, ledere med personaleansvar

- 74 % af alle 805 ledere med personaleansvar i Region Sjælland besvarede spørgeskemaet
- Ca. halvdelen af lederne har personaleansvar for flere end 25 medarbejdere
- Godt halvdelen af lederne har over 10 års anciennitet
- 75 % af lederne angiver, at de har gennemført eller er i gang med en lederuddannelse. Langt størstedelen på et relativt højt niveau, idet 81 % af dem angiver, at det er enten på diplom- eller masterniveau

Ledernes bud på nærværsfaktorer



n = 596

- Note: a. Figuren viser, hvor stor en andel af respondenterne, der peger på hver enkelt af de viste faktorer
b. Spørgsmålet, de har svaret på: »Hvilke faktorer anser du for vigtigst i forhold til at understøtte, at dine medarbejdere er eller bliver langtidsfriske (højest har 5 dages sygefravær om året, to år i træk)?«
c. Hver respondent har højest kunne angive to faktorer – 98 % har angivet to faktorer, mens 2 % har angivet én faktor

Hvad siger lederne om støtte til at fremme nærværet?

Mange ledere, især de mindre erfarne, peger på, at de har brug for udvikling af deres dialogkompetencer, når de bliver spurgt til, hvilke udfordringer de oplever, og hvad de har brug for støtte til, for at fremme nærværet på arbejdspladsen.

Lidt over en fjerdedel, især dem med en lederuddannelse, ønsker derudover mulighed for at erfaringsudveksle med

andre ledere i forhold til udmøntning af regionens sygefraværspolitik »Fra fravær til nærvær«.

Det er især ledere med personaleansvar for flere end 25 medarbejdere, der ønsker dette. En fjerdedel ønsker også mere viden om forebyggende muligheder. En overvægt af ledere i denne gruppe har personaleansvar for 25 eller færre medarbejdere.

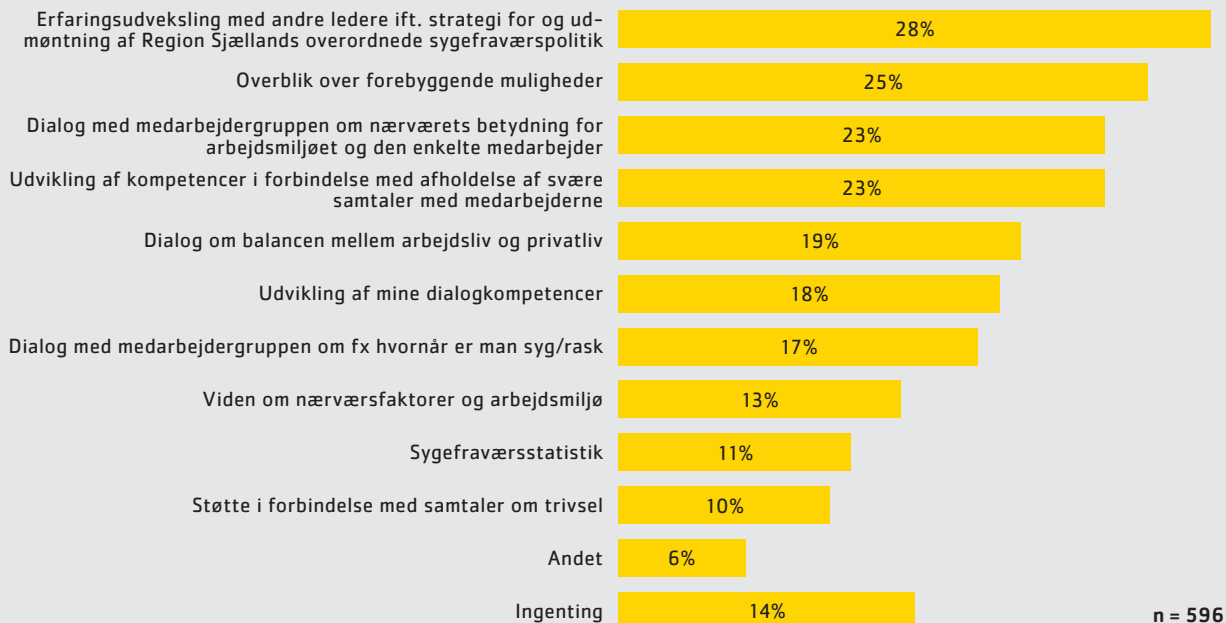
Lederne med personaleansvar for flere end 25 medarbejdere efterlyser især støtte til dialog med hele medarbejdergruppen om sygefravær, mens lederne med personaleansvar for færre medarbejdere i højere grad peger på støtte til den individuelle dialog i forhold til at afholde nødvendige samtaler.

Undersøgelsen viser også, at jo kortere lederanciennitet lederne har, jo hyppigere peger de på, at de har behov for kompetenceudvikling i forhold til svære samtaler.

Gode spørgsmål:

- Hvordan skaber du som leder grundlaget for en effektiv og brugbar erfaringsudveksling med andre ledere om holdninger til sygefravær?
- Hvordan sikrer du som leder, at du får de kompetencer, du har brug for, for at kunne holde effektive og gode samtaler?

Lederne om fremme af nærværsfaktorer



- Note: a. Figuren viser, hvor stor en andel af undersøgelsens ledere med personaleansvar, der peger på hver enkelt af de viste faktorer
b. Spørgsmålet, de har svaret på: »Hvad vil du gerne have mere hjælp til i din ledelse i forhold til at fremme, at dine medarbejdere er langtidssfriske og bliver ved med at være det?«
c. Hver respondent har kunnet angive lige så mange faktorer, som de har haft lyst til – 35 % angiver én faktor, 39 % angiver to, og de resterende 26 % angiver tre eller flere faktorer
d. Respondenterne har kunnet vælge mellem de 12 foruddefinerede faktorer (inklusive »Ingenting«), og med mulighed for at vælge »Andet« og selv anføre, hvad de gerne vil have hjælp til

Meningsfuldt arbejde

Gode kollegaer

Indflydelse på opgaveløsningen

God kvalitet

Hvad siger fokusgrupperne?

I forlængelse af den kvantitative undersøgelse, er en række række fokusgrupper interviuet for at blive klogere på de faktorer, de langtidsfriske har angivet som væsentlige for, at de var langtidsfriske.

I alle fokusgrupper opstod der drøftelser af sygdomsbe- grebet, og hvor individuelt det er.

Der blev brugt en del tid på at tale om »at gå syg på arbej- de« og om man kan tale om, at folk »objektivt« set er syge.

I mange tilfælde er det fuldstændigt klart, men i andre situationer er det meget forskelligt. Derfor er det også svært at afgrænse, hvornår det er rimeligt, at man bliver hjemme.

Fakta om de kvalitative interviews, fire grupper:

- En gruppe fra en afdeling med mange langtidsfriske
- En gruppe med langtidsfriske
- En gruppe med ledere med personaleansvar
- En gruppe med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Hvad siger afdelingen med mange langtidsfriske?

Afdelingen med mange langtidsfriske giver tre råd til, hvordan man kan fremme, at flere afdelinger får mange langtidsfriske medarbejdere:

- Medinddragelse og medindflydelse i stort og småt. Lyt til medarbejdernes erfaringer og ideer – også når der skal tackles nedskæringer
- Styrk rummeligheden overfor hinandens forskelligheder og det sociale og kollegiale fællesskab
- Tag arbejdspresset alvorligt og især i afdelinger med skiftende vagter og patienter og brugere, som giver mindre fleksibilitet for den enkelte

»Alle tager en »godmorgenrunde« hver morgen – både ledere og medarbejdere. Det betyder, at alle lægger mærke til, hvis nogle ikke er der, men også at man får en fornemmelse af, hvordan hinanden har det. Det giver også bare en rar start på dagen «

»Vi ved, at vores ledelse er der for os og for afdelingen. De er 100 % loyale overfor os, og det gør, at man føler sig tryk, tør bede om hjælp og ikke er bange for at begå fejl. De går foran med en god tone. Der bliver talt pænt, også selv om budskabet er negativt «

»Vi har en tavle, hvor man kan hænge gule sedler på, hvis man har forslag til forandringer eller oplever udfordringer. Hver onsdag har vi personalemøde, hvor blandt andet de gule sedler gennemgås, og hvor ledelsen beder om respons på, hvad der eventuelt kan gøres anderledes og bedre. Det betyder, at alle ved, hvad der foregår og har mulighed for at få indflydelse. Ligeledes er der nedsat en arbejdspladsgruppe, som består af en leder og tre medarbejdere, der løbende kigger arbejdsgange efter og kommer med forslag til effektivisering «

Hvad siger de langtidsfriske?

Gruppen med langtidsfriske fremhæver, at særligt følgende faktorer er vigtige for nærværet:

- Et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø
- At arbejdet fortsat giver mening
- Nærhed og lydhørhed fra leder
- At ledere er tydelige og tager ledelsesansvar
- En aktiv seniorpolitik

» Der er hele tiden mange forandringer, og det kan være svært som medarbejder at finde mening i dem. Det er vigtigt for medarbejdernes engagement, at lederne er tydelige og forklarer meningen med en given forandring, så man får ordentlig mulighed for selv at forstå det. Vi ved jo godt, at vores ledere indimellem får pålagt nogle ting eller udstukket nogle rammer, som kan være svære at finde sammenhæng i, men så fortæl, at det er det, der sker «

» Ledelsen skal da blande sig, fx hvis en kollega har svært ved at overkomme sit arbejde på grund af sit privatliv. Det bliver jo de andre medarbejderes problem. Det slider på os. Det, der er vigtigt, er, hvordan lederen har den dialog med en medarbejder. Altså at det er en omsorgsfuld form fremfor en rutinekontrol «

» Det vigtigste er nok, at man selv kan definere, hvad meningen med ens arbejde er, men en leder eller kollega kan hjælpe en ved stille de rigtige spørgsmål. Det betyder rigtig meget både for arbejdsmoralen, trivslen og engagementet «

» Jeg elsker min kernefaglighed og er meget bevidst om, at den enkelte patient er hovedopgaven. God kvalitet for mig er, når både jeg og patienten har haft en god oplevelse «

Hvad siger lederne med personaleansvar?

Gruppen med ledere med personaleansvar foreslår følgende for at få flere langtidsfriske:

- At arbejde med at få lavet mere konkrete handlingsplaner på baggrund af trivselsmålingerne
 - At fremme den fælles dialog i medarbejdergruppen, fx om sygdomsbegrebet, om nærvær og fraværs betydning og kulturen omkring det
 - En generel opmærksomhed på, at tempoet er højt, og medarbejderne generelt måske er for ansvarlige – »Man skal virkelig være syg, før man melder sig syg«
 - ERFA-grupper for ledere, som faciliteres af en tovholder, hvor man kan udveksle perspektiver, ideer til håndtering af, hvordan man gør det svære på en god måde, få konkrete ideer til udmøntning af sygefraværspolitikken og udveksle erfaringer med, hvad der virker
 - Ledergruppen er generelt godt uddannet, men fx i forhold til svære samtaler er der behov for løbende at vedligeholde og udvikle kompetencerne, fx via coaching individuelt eller i grupper
- En mulighed for akut støtte til at afholde eller forberede en særlig svær samtale – fx via en funktion i HR
 - En forebyggende mulighed for medarbejderne, hvor de anonymt kan opsøge en psykolog, kan forebygge sygemeldinger, viser erfaringer fra nogle kommuner
 - Dialog- og kommunikationskompetencerne skal prioriteres højt hos lederne
- »Hvis mine medarbejdere skal trives, skal jeg kende dem, så jeg kan være med til individuelt at afklare, hvordan jeg kan støtte den enkelte medarbejder. Medarbejderne er forskellige og har forskellige behov, men de skal vide, hvad jeg forventer af dem hver især«
- »Du skal have antennerne ude – også være opmærksom på signaler som isolering, grådlibilitet eller andre ændringer i medarbejderens adfærd. Og så er det vigtigt at skabe en kultur med en åbenhed, så en medarbejder tør sige, at jeg kommer i dag, men jeg er altså kun 80 %. At du så også respekterer og accepterer en 80 % indsats«

Hvad siger tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne?

Gruppen med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter giver følgende gode råd:

- At anerkende at tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i højere grad kommer til at varetage forhold, der handler om det psykiske arbejdsmiljø og opkvalificere dem til opgaven
- At lederne bliver klædt bedre på kommunikationsmæssigt, så omsorgssamtalerne bliver mere omsorgsfulde og handlingsrettede fremfor kontrol og procedure – har oplevet god effekt på Holbæk Sygehus
- Flere initiativer som det fra socialområdet
»2014 i trivslens tegn«, der ud fra konkret undersøgelse af arbejdsgange fokuserer på samarbejdsrelationer

»Jeg oplever, at vores rolle, som tillidsvalgte, har ændret sig i takt med, at vores ledere får flere medarbejdere under sig. Vi får nye opgaver, som førhen var ledelsesopgaver, men det er egentlig ikke formelt anerkendt. Men i og med at vi er tættere på kollegerne, bliver det ofte os, der må tage fx samtalen med en medarbejder, der er frustreret og har brug for sparring og afklaring «

»Det har stor betydning for, at kolleger går syge på arbejde, at vi ikke må bruge vikarer udefra. Det betyder blandt andet, at du ved, hvis du sygemelder dig, så bliver en kollega kaldt ind på en fridag. Det lægger et kæmpepres på den enkelte, der er syg, men også på de øvrige medarbejdere, som aldrig ved, om telefonen lige pludselig ringer, og man skal afbryde en tiltrængt fridag «

Vil du vide mere?

Du finder hele rapporten, bilagskompendium samt resultatkompendium for de enkelte virksomhedsområder og de tværgående centre på intra.regionsjaelland.dk/Langtidsfrisk

Samme sted finder du også et sæt »Viden- og dialogkort«, som I kan bruge til at få en dialog om resultaterne på jeres arbejdsplads.

Dialogen kan bruges som første skridt på vejen til fælles og lokale nærværsmuligheder og initiativer.

intra.regionsjaelland.dk/Langtidsfrisk

»Den bedste medicin mod sygdom er rigelig med sex – og det får jeg!«

»Jeg mener at godt humør, kan holde mange sygdomme fra døren«

»LANGTIDSRISK, lyder som et mælkeprodukt tilsat mange E-numre :-!«

»Måske er jeg bare heldig at have en god vævstype«

»Jeg har for mange år siden besluttet mig for at være rask«