

# Funktionsrättspodden

## Säsong 2, avsnitt 10: den normativa kroppen

Johanna: Hej och välkomna till...

Johanna och Karin: ...Funktionsrättspodden!

Johanna: Med mig Johanna Sommansson.

Karin: Och mig Karin Aronsson.

Johanna: Idag ska vi prata om den normativa kroppen och vi har en gäst från Hälsa oberoende av storlek region Stockholm, HOBS. Men innan vi släpper in gäster har vi ju lite att berätta om vad som har hänt sedan sist vi hördes.

Karin: Ja, men verkligen. Det är ju full fart i verksamheten nu på hösten. Det är alltid mycket att stå i och vi har massor bra nyheter, också lite vad vi ska titta framåt mot.

Johanna: Visst! på min kammare, eller nej, på mitt kontor. Nu är vi inne på kontoret och jag har jobbat en hel del med digitaliseringsfrågor här under hösten. I ett sammanhang som vi satt och diskuterade e-hälsa i regionen, och Alltid Öppet-appen specifikt. Då pratade vi om att det alltid måste finnas olika sätt att kontakta vården. Det får aldrig hänga helt och hållet på en metod, till exempel det digitala kontaktsättet. Det behöver finnas bemannade receptioner, telefontider, e-post och möjlighet att skriva vanliga brev till vården i sina ärenden. För alla har inte klivit in i det digitala och det är lätt att det bli normen. Det är som att den digitala normen är väldigt stark. Det tas för givet att du har en e post eller att du har ett Bank-ID, men det är inte alla grupper som har. Det slår vi vakt om. I ett sammanhang där jag var så sa Anna Tisäter, som är verksamhetsutvecklare i e-hälsa, att på SLSO, ska vi applicera korsstygn-principen. Vad betyder det?

Karin: Jag är jättenyfiken, berätta mer! Vad är korsstygn-principen?

Johanna: Korsstygn-principen är att vi ska göra både och. Vi ska inte välja digitalt eller analogt.

Karin: Det är ju en jättebra princip och utgångspunkt som vi pratar ganska ofta om. Att det behöver finnas både digitala förutsättningar, att kunna använda digitala tjänster som är tillgängliga.

Johanna: Javisst.

Karin: Men sedan finns det ju också de som faktiskt behöver ha de gamla sätten. Att kunna kontakta hälso-sjukvården eller andra samhällstjänster via telefon eller via brev. Det behöver finnas en flora eller ett stort utbud av olika typer av tjänster

Johanna: De blev ju väldigt tydligt här under pandemin, att det var många tjänster som helt var digitalt baserade och att det inte fanns en tanke på den här stora gruppen, en miljon svenskar, lever i ett digitalt utanförskap. Det är en stor, stor grupp.

Karin: Verkligen. Samtidigt får vi ju också komma ihåg. och det tycker jag är viktigt att de gamla sätten var ju inte bra för alla personer med synnedsättning som får hem ett brev eller en kallelse. Där ser vi ju att de digitala tjänsterna har hjälpt den gruppen av personer som behöver det. Så vi ser ju både perspektiven. Jag tycker det är så viktigt att korsstygn-principen kan fortsätta utvecklas också att vi tillsammans har ett samhälle där alla kan få vara delaktiga på sina villkor.

Johanna: Verkligen. Väl talat, Karin.

Karin: Ja, men kul. Korsstygn-principen, lägg det på minnet hörni. Det är nog inte sista gången ni hör det.

Johanna: Nej, det är det inte.

Karin: Vad har hänt mer då?

Johanna: Jo, vi bedriver ju ofta insiktsutbildningar för regionens olika förvaltningar. En insiktsutbildning, det talade vi ju om i det stora utbildnings-avsnittet som vi hade, men det handlar om att ge insikt till personer i sina yrkesroller om hur det kan vara att leva med en funktionsvariation i vardagliga situationer. Till exempel som att åka tunnelbana eller besöka sjukvården i de här region Stockholms kärnområden, det är ju där vi verkar mest. Då kom det sig att region Stockholm beställde en utbildning av oss. Det här var på vårkanten, faktiskt, som den beställdes från början men sedan bokade regionen en inspelningsstudio för att spela in hela vårt material så det går att visa till alla regionens medarbetare och chefer.

Karin: Det var ju regionledningskontoret som beställde den här utbildningen av oss. Det är bland annat en avdelning som heter strategisk HR, det vill säga de som har hand om personalavdelning och strategisk utveckling kring den. Det som är intressant med den här utbildningen är ju att den handlar om normer och neuropsykiatriska funktionsvariationer och hur vi förväntas bete oss på arbetsplatsen

eller i vardagen. Vi fick ju möjligheten att ta fram det här materialet och föreläsa för olika personer och det var ju superspännande

Johanna: Precis! Genererade mycket dialog kring medarbetarskapet. Den flexibla normativa arbetaren och normativa förväntningar vi har på varandra. Jag tycker att jag med mitt kroppsspråk berättar för Karin att "kom och hjälp mig nu med något" men jag säger ju inte "Karin, kan du hjälpa mig med det här?". Hur vi hela tiden applicerar "alla är som jag-normen" och tycker att vi är jättetydliga, men det går aldrig att... Eller jag säger så här, ingen är tankeläsare. Säg rakt ut vad som är, så har vi inte de här missförstånden som vi kan ha, både i arbetslivet och privat.

Karin: Precis, och i utbildningen så tar ju du ett exempel med en bild där det står "din mamma jobbar inte här" och för en person som tolkar information bokstavligen så är det ju helt korrekt, för förmodligen jobbar den personens mamma eller förälder inte på den här arbetsplatsen. Behöver således inte plocka in i diskmaskinen.

Johanna: Precis, skriv i stället på skylten "snälla ta hand om din disk efter dig, tack". "Stoppa in din tallrik och dina bestick i diskmaskinen, tack". Det är en tydlig information. "Din mamma jobbar inte här", det är ju något tok-roligt som vi kan tycka är kul på arbetsplatsen men egentligen så befäster det bara normen om kvinnan eller mamman som ansvarig för ordning och reda och egentligen infantiliserar alla oss andra, då som inte kan plocka upp efter oss, tydligen.

Karin: Ja, och sedan tycker vi ju också att det här exemplet är väldigt roligt och intressant, för det är de som förstår, de känner sig inkluderade och kan skratta åt det här, men den som inte förstår och gör fel, den blir ju ofta bestraffad för att den inte gör rätt. Så kommunikation var ju någonting vi verkligen tryckte på i den här utbildningen. Att det handlar om att kommunicera och kommunicera tydligt med varandra, för vi är inte tankeläsare och vi vet inte vad alla tycker, tänker och känner. Så, att vara schyssta mot varandra och kommunicera på ett tydligt sätt, det är ju det bästa och det rakaste sättet att undvika konflikter på arbetsplatser, till exempel.

Johanna: Ja, precis. Ett välfungerande medarbetarskap. Hela den här utbildningen kommer vi att kunna lägga upp på vår hemsida så snart den är tillgänglig, alltså textad, så att vi alla kan ta del av den. Men jag tänkte, du kanske kan berätta något mer om de här främjarteknikerna som du nämnde på utbildningen, Karin?

Karin: Tack för frågan, så klart att jag kan, för det är ju så vi kanske... Vi pratar ju om normer och vem som får finnas och vem som får kommunicera i vårt samhälle, det kommer vi ju ofta tillbaka till i den

här podden och vi kommer utveckla det lite mer alldeles strax. Men det jag tänker är att i stället för att utöva så kallade härskartekniker så kan vi ju hjälpas åt och använda av oss främjartekniker. Det bygger ju på en modell som den norska forskaren och politiken Berit Ås tog fram på 70-talet. Det handlar egentligen då om fem tips som är baserade på hennes bok. Den första är lyft fram och synliggör varandras idéer. Det kan till exempel vara att knyta an till om någon sa något bra före dig på ett möte. Det kan också handla om att synliggöra organisationskulturen på arbetsplatsen. Sitter vi alla och är tysta på ett möte och sedan säger vi vad vi tyckte efteråt i stället för att säga det där. Jag tänker också att alla är inte bekväma med att prata eller föreslå saker på ett möte, så den som ansvarar, den kan ju också tänka på att använda olika tekniker. Kanske en enkät eller en workshop. Skriva på post-it-lappar eller olika tekniker. Ni som har varit på några av våra seminarier på senaste tiden har ju sett att vi också testat nya grejer. Det andra tipset är att lyft fram varandras prestationer. Det är viktigt att se vad vi alla gör, allra helst när personer är trötta och kanske har arbetat under hård press en längre tid. Tänk på att lyfta fram hela teamet, jätteviktigt. Se till att också lyfta fram det gemensamma målet kopplat till det här. Vad är det vi ska göra? Just det, vi behöver påminna oss. Där framme har vi målet. Det är bra att det töms sopkorgar eller att det är någon som har koll på alla inkommande mejl, alla vi fyller en funktion och tillsammans strävar vi gemensamt mot målet. Det tredje tipset, det handlar om att i stället för att undanhålla information, att se till att alla på arbetsplatsen får information. Tänk på att personer som tar till sig information på olika sätt, så därför kan det vara bra med både muntlig och skriftlig information för att vi ska till exempel göra en demokratisk process i arbetsgruppen. Vi förbereder, vi tar varsin gång att förbereda arbetsplatsträff-mötet eller dagordningen. Då kan vi alla vara delaktiga också få syn på det här med hur informerar och kommunicerar vi med varandra. Det fjärde tipset som Berit pratar om, det är hänsynstagande. Vi kan behöva påminna varandra om att vi inte är på topp jämt. Vi har just kommit ut ur en pandemi på ett och ett halvt år som har inneburit väldigt mycket påfrestningar på olika sätt. Men genom att visa varandra respekt och hänsyn så kan vi verka för inkluderande och trygga rum.

Johanna: Och det är klart att vi vill vara inkluderande och trygga rum.

Karin: Men eller hur?

Johanna: Ja, och det är klart vi ska skapa det.

Karin: Ja, och det femte och sista tipset handlar om avlastning. Det här med normer är kan vi ju prata om hur länge som helst, Johanna. Vi

tycker ju det här är så spännande, men återigen, den som utövar en härskarteknik mot en annan person, om den uttrycker sig kränkande eller bestraffar en person som bryter mot en norm, då kan du som befinner dig inom normen och ser det här, faktiskt vara en allierad och ställa sig på den personen som blir utsatt för de här bestraffningarna eller kränkningarnas sida och säga "jag känner mig inte bekväm när du säger så". Det är ett jätte-effektivt sätt att visa "jag är inte okej med det här, nu får du sluta upp". Tillsammans kan vi göra massvis med olika saker för att skapa främjande och inkluderande miljöer, både i samhället, i föreningar men också på arbetsplatser.

Johanna: Ja, och det är precis det vi syftar till som är behållningen av insiktsutbildningar, det är när vi ser att de här små lamporna har tänts. "Aha, är det kränkande när jag säger så där eller var det fel när jag bemötte så här?" Det är ofta så att vi omedvetet kan bete oss mot varandra utan att veta hur någon annan upplever det. Som sagt, ingen är tankeläsare, och det kan vara väldigt bra att lägga upp de här frågorna på bordet och diskutera i ett öppet klimat. Alla arbetsplatser har inte ett öppet klimat och därför kommer vi in med vår webbutbildning rakt in i medarbetarnas kontor.

Karin: Och i region Stockholm och bidrar till att förändring inifrån.

Johanna: Precis. Bra gjort, Karin!

Karin: Ja, men tack detsamma. Det kommer finnas på [funktionsrattstockholmslan.se](http://funktionsrattstockholmslan.se) som är vår hemsida där ni kan hitta en massa matnyttig information, artiklar och annat så om ni inte har kikat in där eller prenumererar på våra sociala kanaler, gör det med en gång.

Johanna: Nu ska vi prata om funktionsnormen och andra normer som styr och stället med oss omedvetet och medvetet. I vårt samhälle. Det är ju viktigt när vi pratar om representation som vi gjorde i vårt förra avsnitt, då pratade vi om att Dustin Hoffman, till exempel spelar en autistisk person och hur man då inte har en fullvärdig representant för det autistiska communityt. Det är en fråga om representation, vem får synas? Vem får finnas? När vi har icke-normativa som inte ryms inom funktionsnormen, då bemöts vi av fördomar som finns inbakade i samhällets kultur.

Karin: Verkligen, och det är så himla tydligt. Jag tänker personer som identifierar, någon som har en avvikande gång. Det finns väldigt många delar i att vi iakttar och helt plötsligt så... Normen gör att vi tillskriver dem egenskaper och det kommer ju Susanne som är vi gäst i podden idag, prata mycket mer om, för vi ser ju just vem som får finnas i det normativa rummet i vårt samhälle. Vi pratar också om personer som har övervikt och som hur folk blir behandlade. Jag

tycker det är jätteintressant att vi pratar och väcker det här, för frågan är mycket mer komplicerad och personer som har en övervikt kan tillskrivas egenskaper som att de är lata eller inte presterar fullt ut eller är tröga. Det tycker jag, det är ju helt felaktigt. Vi kommer prata mer med Susanne om det och jag tänker att det vi ser, det är ju just att det är våra fördomar som skapar de här mönstren över hur vi bemöter varandra i samhället. Det hör ju också ihop med den här normativa kommunikationen. Om du inte frågar någon eller om du inte kommunicerar med någon, hur ska du då veta vad den personen har för erfarenheter, kompetenser och kunskaper?

Johanna: Det är viktigt att veta att vi är oerhört olika. "Ingen är som jag-normen" skulle jag vilja säga.

Karin: Ja, jag tror att vi startar en ny norm Johanna i den här podden. Här och nu så är "ingen är som jag" normen.

Johanna: Ja, men det är kul. Det är bäst vi bjuder in Susann innan det här spårar ur.

Karin: Ja!

Johanna: Då säger vi hej och välkommen till Susanne från HOBS, Hälsa oberoende av storlek. Välkommen till Funktionsrättpodden.

Susanne: Tack! Jättespännande att vara här.

Johanna: Jag tänkte börja med att fråga, är du en föreningsmänniska?

Susanne: Ja. Ja, från födseln, eller vad man ska säga. Min mamma har alltid varit väldigt ?? klassförälder och varit med på skolresor och allt så jag har nog det i modersmjölken, så jag själv har alltid engagerat mig och hållit på med scouter hela livet. Det om något är en stor förening.

Karin: Verkligen.

Susanne: Varit klassförälder och borde lära mig att säga nej. Svårt att inte säga ja när det är tyst.

Karin: Det är ju verkligen en utmaning. Det är många som är engagerade i samhället och som inte riktigt känner att "ja, men jag kan var med i det här" eller "jag räcker till lite till". Det kan ju verkligen vara en utmaning.

Susanne: Det är det. Det är det.

Karin: Ja. Spännande. Innan vi började spela in här så berättade du att du har varit med i en intervju i P1 i Vetenskapsradion. Vill du berätta mer?

Susanne: Ja, det var jättespännande. Det var en journalist som kontaktade mig via HOBS och undrade om jag kunde om jag kunde bidra med min historia om hur jag ser på överviktsoperationer. Programmet sändes i slutet av augusti, 30:e augusti tror jag, i vetenskapsradion i P1. Det blev ett väldigt intressant program, måste jag säga. Jag vet ju bara vad jag pratade om, men sedan var det ju andra människor med också. Och jag fick berätta mycket om min resa med övervikt och sedan ställningstagande till operationen eller inte. Sedan hur det har gått efteråt.

Karin: Ja, det låter ju superintressant. Det är ju tips redan här innan vi nästan har dragit i gång den här delen i podden. Kul! Alla ni som känner er nyfikna på att lyssna mer på Susanne så finns det alltså ett avsnitt i Vetenskapsradion. Spännande! Susanne, du har en bakgrund i HOBS region Stockholms län. HOBS står för Hälsa oberoende av storlek. Vilka är föreningens viktigaste frågor och hur länge har du varit engagerad i HOBS?

Susanne: Jag kan börja med min resa i HOBS. Den startade för sådär en sex, sju år sedan. Sex år sedan, kanske. Då var vi ett gäng tjejer som träffades via en Facebookgrupp där man säljer kläder och så för storvuxna. Vi började prata och skrev lite vid sidan om att vi ville starta en loppis. Då var det en av tjejerna som kände till HOBS och då kontaktade vi HOBS och startade ett samarbete, så att vi fick låna lokalen och så hade vi loppis med 20 säljare i Funktionsrätt Stockholms lokaler, eller föreningslokalerna.

Karin: Ja, precis. Här uppe eller här nere?

Susanne: Ja, här nere.

Karin: Jaha, vad kul.

Susanne: Ja. Det blev en succé. Det var väldigt många som var jättelyckliga att få välja och vraka bland kläder.

Karin: Är det svårt att få tag på de här större storlekarna?

Susanne: Det är jättesvårt.

Karin: Jaha.

Susanne: Och det som finns är modelltämt. Bara för att man är större så kanske man vill ha en insydd midja eller någonting. Men just känslan

att vara bland likasinnade och man inte ensam att dra större storlek. Vi bestämde oss för att sälja storlekar från 46 och uppåt. Det gjorde att det blev mycket att välja på för de som kom.

Karin: Vad roligt!

Susanne: Vi har kört den där loppisen ett antal år och med det kom jag in i föreningen och hamnade i styrelsen. Sedan har jag även jobbat som verksamhetsutvecklare i nästan ett år. Det var en 20-procentig tjänst. Det gjorde att när jag fick ett heltidsjobb så tackade jag ja till heltidsjobbet, tyvärr, för jag saknar aktiviteterna och alla människor man träffar och pratar med och utbildningar och föreläsningar.

Karin: Ja, föreningslivet är så berikande, men det är klart du inte ska jobba 120 procent när de redan är en sådan här "säga ja-kvinna". Men åh vad spännande och vilket fantastiskt initiativ! Det är ju så, föreningar kan ju komma och starta upp engagemang finns ju på alla möjliga olika sätt. Att en liksom hittar en fråga och så börjar en jobba med någonting och helt plötsligt sitter du i styrelsen.

Susanne: Ja. Det är konstigt hur vägarna slingrar sig fram.

Karin: Ja! Och vad engagemangen gemensam fråga kan vecka.

Susanne: Ja, verkligen.

Karin: Jag tänkte att vi har ju pratat lite grann om engagemang och sådär, men vilken är föreningens viktigaste frågor just nu? Vad jobbar HOBS i region Stockholm med?

Susanne: Att skapa en utav de viktigaste, tycker jag och vi i föreningen, är att skapa en mötesplats, typ som loppisen. Man har även dragit i gång vattengympa en kväll i veckan. Det är många som inte går hemifrån därför att man inte vill sätta på sig en baddräkt och gå i badhuset och så. Då är det vi glada, lite mulliga, härliga kvinnor som träffas en kväll i veckan i plaskar. Vi har även pratat om att samordna promenader. Föreläsningar håller vi på med. Mycket handlar ju om att få bort skampålen, känner jag, över att vara överviktig. Går du till en doktor idag med ont i en fot, så i 9 fall av 10 så tittar han inte på foten, utan han börjar prata om övervikten. Det är en jättefråga hos oss, att man måste få ha rätt att söka vård fast man är överviktig. Jag tror att de flesta har sett sig själv i spegeln och vet om det, men går man till doktorn så vill man ha hjälp med det man har ont av.

Karin: Just det. Det var ju precis det vi pratade om här i inledningsskedet, jag och Johanna. Att det här med normer, vem får



synas och vad finns det för stigma kopplat till? Hur normer faktiskt låser fast den som är. Vad det finns för förutfattade meningar kring den normativa kroppen och vad mycket läser in i det. Men det är så spännande att ni jobbar med att bryta stigma och bryta isolering också.

Susanne: Ja, jag känner att det är otroligt viktigt. Jag läste senast i morse, faktiskt, att det handlar om hur man har fördomar om överviktiga. Man använder ju inte en övervikt, man använder tjock. Man är lat. Man är korkad. Det är så mycket som följer med de här fördomarna och man kan inte ha mer fel.

Karin: Verkligen inte.

Susanne: Det finns fantastiska människor och man ska inte döma utav utsidan.

Karin: Helt rätt.

Susanne: Det gäller ju inte bara vikt, som vi vet.

Karin: Nej, jag tänker att det är hela funktionsnormen och vem man anser ha en normativ kropp. Nu är det ju så att HOBS Stockholms län fick samma lokaler som vi har vårt kansli. Där står det så här: "My body isn't wrong. Society is." Jag tänker att det handlar så himla mycket om att vi har föreställningar om vem som får existera i ett sammanhang och inte. Och så läser vi in vad en person har för egenskaper kopplat till det. Där har ju vi som Funktionsrättsrörelse en stor uppgift att lyfta det här och utmana oss i att vi kan fungera alla på olika sätt. Vara vad vi än vill och hur vi än... så har vi massvis med resurser. Det är ingen annan som ska säga vad en tycker och tänker att det ska få styra.

Susanne: Nej, och jag tänker idag också att det börjar i så tidig ålder. Barnen i sig vet ju inte egentligen vad en övervikt är eller om någon säger "tjock" eller något. Jag minns när jag var på första skolläkarbesöket med min dotter. Hon var alltså sex år och läkaren börjar direkt prata om BMI med henne. Min dotter är 1,83 idag. Hon har varit en stor tjej jämt och ständigt, men inte tjock, om man nu får säga så. Men han började prata om BMI och vi hann ju bara stänga dörren när vi gick därifrån och då frågar hon "Mamma, vad är BMI och hur är man när man är tjock?" och då... Mammahjärtat, säger jag. Jag blev ju lite ställd. Hur ska man förklara det här för ett barn som inte har de här... Det finns inte. Då sa jag: "Titta på den där klätterställningen. Den dagen du inte orkar klättra och hoppa och busa i den, då måste vi borde prata om. Då kanske man är hämmad därför att man väger lite för mycket så att man inte orkar. Jag är så glad att jag fann dig redan då."

Karin: Just det. Det tänker jag också bidrar till eller orsakar att många lyssnar på, vad säger hälso-sjukvårdspersonal? Men det är ju inte alltid de har kunskapen och expertisen i att bemöta eller möta personer har olika typer av funktionsvariationer. Det är också en stor okunskap som kanske bidrar till ohälsa på ett eget sätt.

Susanne: Ja. Jag har fått förtroendet av HOBS, även fortsättningsvis även om jag inte jobbar längre, att prata och träffa läkarstudenter, bland annat, där jag pratar om patientbemötande. I patientbemötande, ligger ju mig varmt om hjärtat, övervikt. Jag har träffat både sådana som har gått tre veckor på läkarlinjen och sedan har jag träffat de som går termin 11, det vill säga att de har bara några månader kvar. Det blir lika "aha-upplevelser" för de både, för vi pratar inte så mycket om det här.

Karin: Det är jätteintressant och vilket bra initiativ! Jag tänker att Hälsa oberoende av storlek tar de här diskussionerna, det bidrar ju till att de här läkarna, när de kommer ut och ska börja jobba, har kunskap och erfarenhet. Det är ju det vi ofta pratar om. Kunskap förebygger fördomar och normer. Det skapar ett inkluderande samhälle. HOBS region Stockholm är ju en liten förening, har du några bra tips på hur man jobbar i en liten förening?

Susanne: Vi som förening, för att förklara bakgrunden, har ett riksförbund över oss. Då blir vi en länsförening. Nu är vi ju väldigt lyckligt lottade som finns i region Stockholm där mycket sker, men inget vore ju roligare än om man kunde starta upp fler länsföreningar. Vi har ett avlångt land och jag misstänker att det inte bara är i Stockholm som det finns mulliga, härliga människor som vill ha god hälsa och bli lika behandlade överallt. Vill man starta upp en länsförening, så ta kontakt med riksförbundet, som det heter. HOBS.se, kan man gå in och titta på. Där finns kontaktuppgifter. Sedan tänker jag också att om man har en idé att man vill hitta på någonting, så när man är en liten förening är det korta beslutsvägar. Det är oftast en liten styrelse som träffas en gång i månaden. Det går väldigt fort och det är roligt att få fram aktiviteter och händelser. Så kontakta oss gärna och hör av er så hjälps vi åt om det är något ni vill hitta på!

Karin: Vad roligt! Ja, det var ju verkligen ett bra tips: starta förening. Då har vi kommit till den allra sista frågan som vi alltid ställer till våra poddgäster. Vad är funktionsrätt för dig?

Susanne: Funktionsrätt för mig, det är allas lika värde utan fördomar och tyckande och tänkande. Rättigheter helt enkelt. Alla ska kunna

leva lika med olika hjälp, kanske man ska säga. Man behöver olika hjälp.

Karin: Visst är det så! Det är så spännande för vi får så många olika responser här på Funktionsrättspodden, men vi enas alla under det paraplyet. Tack så mycket, Susanne för att du varit med i Funktionsrättspodden!

Susanne: Tack för att jag fick komma.

Karin: Tack Susanne, verkligen, för att du var med i Funktionsrättspodden. Vad inspirerande och trevligt, men också viktigt samtal vi har haft idag. Jag såg i sociala medier en post om det här med hälsa och vem som har hälsa. Det var en bild på en person som är överviktig. Då stod det så här: "Bara för att jag är på gymmet så tror många att jag är här för första gången". Det är så himla tufft och där ser vi återigen normer över vilka som får finnas i vilka rum och vilket viktigt arbete HOBS gör med att bryta stigma.

Johanna: Ja, synliggöra variationsrikedomen.

Karin: Ja, och att vi alla får finnas i samhället. Jättebra. Ja, det är ett viktigt arbete, tack så mycket HOBS.

Johanna: Vad mer är på gång nu inför hösten? Vi har ju ett regionval som stundar nästa år. Vi är ju oerhört peppade här på region Stockholm. Vi är peppade på att se vad region Stockholm planerar för oss invånare till 2022.

Karin: Ja, det är ju val nästa år och vi på Funktionsrätt Stockholms län har ju redan dragit i gång valarbetet. Vi diskuterar vilka frågor som är viktiga och hur vi kan jobba med de frågorna under valåret. Vi hade bland annat en workshop här för några veckor sedan. Johanna, vad händer i Funktion 3:e december?

Johanna: Oj, oj, oj. 3:e december är ju årets bästa dag. Det är internationella funktionsrättsdagen och vi har bjudit in representanter från alla politiska partier hit till 82:an fast digitalt.

Karin: Ja, det blir ett frukostmöte där vi tar tempen på valåret 2022. Så om ni inte har gjort det redan, anmäl er till årets kanske viktigaste event. Det säger vi varje gång, men det här är superviktigt för vi diskuterar ju funktionsrätts-frågor.

Johanna: Precis. Vi kommer få väldigt mycket kunskap kring vilka partier, och hur partierna slår vakt om våra viktigaste frågor inför regionvalet.

Karin: Så viktigt, och regionval 2022 kommer ju vara vårt tema för hela nästa år. Allt kommer handla om valet. Vi vill verkligen lyfta funktionsrätts-frågorna i region Stockholm. Hur har de tänkt och varför? Hur kommer det bli beroende på vilka vi lägger våra röster på?

Johanna: Spännande, häng med!

Karin: Ja!

Johanna: Det är egentligen allt för den här gången. Nu vill vi säga tack för att ni har lyssnat på...

Johanna och Karin: ...Funktionsrättspodden!