
Referat – foreldremøte 8.10.2026 (felles del; den første timen)

Sted: Ungdomshuset; og senere delt i grupper rundt omkring i barnehagen.

Først og fremst ønsker jeg (Aleksa) å takke dere for et godt første foreldremøte. Det virket som at engasjementet blant foreldre og personalet var stort, og at samarbeidet mellom hjem og barnehage fungerer veldig godt. Det er gode relasjoner som ligger til grunn for dette.

Referat fra avdelingsdelen sendes av avdelingsledere.

Følgende har vi gått gjennom på foreldremøtet:

Generelt:

- Velkommen til møtet!
- Presentasjonsrunde ansatte
- Styrer sine ord om høsten hittil: «Det har vært veldig fint å starte i en flott barnehage med engasjert personalgruppe. Dette er en personalgruppe som bryr seg om barnet og om familien. Personalet er der barna er, godt fordelt på utelekeplassen, og følger nøye med. Utrolig fin og etablert foreldregruppe. Foreldre som er engasjert, virker til å ha god kontakt med personalet. Ser at det er utrolig mye god energi i barnehagen»
- **Snipp** har jobbet mye med tilvenning, det å ta imot nye barn. Tilvenning er en krevende prosess både for barn, foreldre og personalet.
- **Snapp** har jobbet med å etablere ny personalgruppe, og barnegruppe. Samtidig som de skulle ta imot barn fra Snipp. Vært på noen fine turer, hatt koselig tid sammen med hverandre, og barna trives i hverandre selskap.
- Hva er foreldre opptatt av fremover? – Her ble ønske om flere turer fremmet av en forelder.

Temaarbeid robuste barn:

- Robuste barn har vært tema barnehagen tidligere har jobbet med, noe styrer ikke kjenner detaljer til. Bakgrunn for dette temaarbeidet er innspill fra eierrepresentant i SU møtet.

Hva er god grensesetting?

1. Varme + tydelighet. Barnet skal oppleve at «Jeg forstår at du ikke liker grensen min, men grensen står fortsatt.»
2. Følelser er lov – ikke all atferd. Barn kan være sint, lei seg og frustrert. Men det betyr ikke at de får gjøre hva de vil «Du får være sint. Jeg lar deg ikke slå»
3. Omsorgspersoner må tåle barnets reaksjon. Barn kan protestere mot en grense, det betyr ikke automatisk at grensen er feil.

4. Forutsigbarhet. Barn har godt av at foreldre og personalet reagerer noenlunde likt i de samme situasjonene.

Deretter ble foreldre fordelt i 4 grupper, som alle hadde en eller flere ansatte ved bordet. Gruppene har jobbet med to ulike caser. Målet med casearbeid har vært å styrke samarbeid mellom hjem og barnehage, få arena der personalet og foreldre får et felles språk, og snakker sammen om utfordringene knyttet til grensesetting, gode måter å møte barn på. Målet er at foreldre kan være støttespillere for hverandre, og at det føles trygt å ta opp problemstillinger med barnehagen fremover.

I forlengelsen av møtet har styrer fått noen få, men positive tilbakemeldinger på arbeid i grupper.

Casearbeid i grupper

Om casearbeidet:

Den ansatte sitter ikke på fasiten. Den ansatte skal ikke fortelle hva som er riktig. Poenget er å snakke sammen, og få frem ulike perspektiver. Det er ønskelig med refleksjon.

«Hvis vi ikke setter grenser, blir det barnets livsoppgave å søke etter dem» Jesper Juul, dansk familieterapeut og forfatter.

- Robuste barn er barn som:
 1. Tåler motgang og skuffelser
 2. Håndterer at andre setter grenser
 3. Setter grense for seg selv
 4. Opplever at man ikke alltid får viljen sin
 5. Prøver igjen selv når det er vanskelig
 6. Regulerer følelser med støtte fra foreldre og personalet
 7. Tar ansvar tilpasset sin alder
 8. Opplever at omsorgspersoner tåler barnets sterke følelser

Case 1: Barnet vil ikke hjem.

Du kommer for å hente barnet ditt. Barnet er midt i en lek og vil absolutt ikke bli med hjem. Barnet løper tilbake, begynner å gråte og sier «NEI! Jeg vil være her!».

Hva gjør du?

Hva forventer du av personalet?

Hva kan barnehagen gjøre?

Hva kan foreldrene gjøre?

Når bør den voksne være tydelig, og når bør vi gi barnet tid?

Case 2: Barnet vil ikke delta.

Barnehagen skal ut på tur. Et barn sier konsekvent nei og vil ikke kle på seg.

Barnet blir sint når den ansatte forsøker å hjelpe.

Hvor mye skal barnet få bestemme selv?

Når bør den ansatte stå fast?

Hvordan kan den personalet være tydelig uten å gjøre situasjonen til en maktkamp?

Her kommer selvbestemmelse, medvirkning og grenser inn.

Referat skrevet av Aleksa Urosev, i Oslo 9.10.2026