



Baggrunden for arbejdet med RGP

1. Metode	4
Affektivt sprogbrug	6
Genoprettende samtale	6
Cirkler	7
Konferencemøde	9
2. Hvad har vi villet opnå med RGP-redskaber og hvad skal gerne undgås?	12
3. Implementering og erfaringer	13
4. Resultater og erfaringer	14
5. Hvordan kommer man i gang med RGP?	17
Læsning om genoprettende praksis i skoler	17

Baggrunden for arbejdet med RGP

Internationale erfaringer har vist, at systematisk brug af Relationsdannende og Genoprettende Praksis (RGP) kan øge trivsel og sænke konfliktniveauet i skoler. For at få en systematisk brug trænes medarbejderne i håndgribelige redskaber til at danne positive relationer og til forebyggelse og håndtering af uhensigtsmæssige konflikter mellem elever, medarbejdere, ledelse og forældre. Det være sig internt i eller mellem disse kategorier, og mellem individer eller grupper.

RGP-redskaberne kan bidrage til at:

- Oprette/genoprette/opretholde positive relationer
- Styrke social kapital/fremme trivsel
- Mindske fravær, uønskede skoleskift, bortvisninger og hjemsendelser
- Forebygge risikoadfærd
- Understøtte inklusion

Hyppige konfliktoplevelser, der ikke håndteres konstruktivt, er en typisk kernetendens af en eksklusionsspiral for udsatte børn og unge, og kan medvirke til øget risikoadfærd, herunder kriminalitet. Derfor er der i skoler og fritidsordninger en oplagt mulighed for at arbejde bredt med konflikthandlinger. På landsplan har man i folkeskolen i en årrække arbejdet med inkluderende fællesskaber som målsætning. Dette både i forhold til antimobning og i forhold til inklusion af elever med særlige behov. Men i hver-

dagen opleves der mange steder udfordringer med at få denne målsætning til at lykkes, og ledelse og medarbejdere i skoler og fritidsordninger savner ofte redskaber til hensigtsmæssig konflikthåndtering.

Arbejdet med RGP i Albertslund er baseret på en kommunalbestyrelsesbeslutning, hvor RGP skulle indgå som indsatsområde i kommunens samlede kriminalpræventive strategi i perioden 2015-2020. Baggrunden for beslutningen var blandt andet, at data fra ungeprofilundersøgelser havde vist, at Albertslunds udskolingselever – sammenlignet med landsgennemsnittet – oplevede, at der er et højere konfliktniveau i deres skoler og at konflikterne oftere ender på en dårlig måde.

Siden efteråret 2017 har et ressource-team på hver Albertslund-skole arbejdet med RGP. Ved begyndelsen af skoleåret 2018/2019 blev alle udskolings- og klubmedarbejdere samt lokalpoliti uddannet i RGP. I skoleåret 2019/2020 er uddannelse og brug udbredt til alle trin på alle skoler samt til SFO'er, og der lægges ekstra vægt på brugen af proaktive redskaber, hvor udgangspunktet ikke er en konflikt. Beslutningen om at bruge RGP i Albertslund kommune blev i 2021 revitaliseret i en tænketanksproces, hvor borgere, politikere og medarbejdere sammen skulle beslutte, hvordan der i årene 2021-2023 skulle arbejdes målrettet med trivsel og tryk i Albertslund.

1.

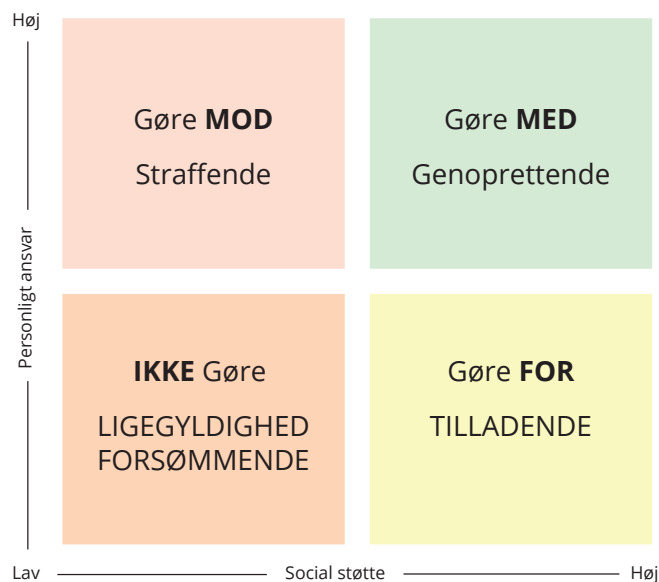
Metode



Nøgleordene i RGP er ressourcesyn, ligeværd og transparens. Det tilstræbes at opbygge positive fællesskaber og konstruktiv konflikthåndtering gennem involverende processer, som *illustreret i relations- og reaktionsvinduet nederst*:

I RGP tilstræbes det, at fremmelse af ansvarlighed går hånd i hånd med social støtte til positiv forandring med fokus på at gøre MED frem for af gøre FOR, IMOD eller IKKE at gøre.

Relations- og reaktionsvindue



Adapteret fra McCold og Watchel's Sociale Discipline Window

Følgende redskaber trænes og anvendes i forbindelse med brugen af RGP i Albertslund kommunes skoler, skolefritidsordninger og klubber:

- *Affektivt sprogbrug*
- *Genoprettende samtale*
- *Cirkler*
- *Konferencemøder*

Affektivt sprogbrug

Affektive udsagn og spørgsmål er korte bemærkninger med fokus på oplevelsen af følelser. Man kan tage udgangspunkt i én selv eller en anden berørt person. Formålet er at humanisere relationer, at opbygge tillid og empati samt at forebygge og dæmpe konflikter.

Affektive udsagn bruges primært med et positivt udgangspunkt, hvilket virker opbyggende på relationer. Uanset om det er en hændelse, der har påvirket positivt eller negativt, giver effektive udsagn muligheden for at reflektere over påvirkningen. Hvis der er tale om en negativ påvirkning, giver effektive spørgsmål og udsagn mulighed for at, at parterne kan mærke, at det ikke bare handler om at fx en 'regel' er blevet overtrådt, men at der faktisk er nogen, der er blevet negativt følelsesmæssigt påvirket af situationen. At benytte effektive udsagn og spørgsmål virker umiddelbart simpelt, og det er en pædagogisk metode (og/eller det lægger sig tæt op ad pædagogiske

metoder), som medarbejdere og ledere i Albertslund på RGP-kurserne har givet udtryk for, at de i forvejen kender og bruger. Men den foreløbige implementering af RGP har indtil videre vist os, at det kræver stor opmærksomhed og vedholdenhed at implementere det effektive i praksis, idet en del af især lærerne og skole/afdelingslederne efter eget udsagn har været vant til at tale og agere ud fra et regel-perspektiv i kontakten med elever og forældre.

Den hidtidige erfaring har dog ligeledes været, at der sker en særdeles positiv udvikling i denne kontakt, hvis det lykkes lærere og ledere at ændre deres kommunikation i retning af det effektive. Derfor er den effektive kommunikation et fokuspunkt i indsatsen for forbedret forældreinddragelse.

Genoprettende samtale

En samtale, hvor enten (ikke-involverede) medarbejdere eller elever hjælper med at facilitere en ikke-dømmende dialog mellem parter i konflikt. For at sikre transparens og ligeværd stilles parterne de samme spørgsmål. Spørgsmålene er:

- *Hvad skete der?*
- *Hvad tænkte du på, da det skete?*
- *Hvad har du tænkt på siden?*
- *Hvordan har det berørt dig og andre?*
- *Hvad har været det sværeste for dig?*
- *Hvad synes du, der skal ske nu?*

Spørgsmålene stilles efter en af facilitatoren struktureret rækkefølge. Først stilles de første fem spørgsmål til hver deltager (alle fem på én gang, før turen går videre). Når alle har haft mulighed for at svare stilles det sidste spørgsmål til alle deltagere efter rækkefølge. På den måde inviterer spørgsmålene til en dialog, der bringer parterne fra fortid, over nutid, til fremtid. De kan og bør bruges, uanset om det er en konflikt mellem børn, eller om den involverer medarbejdere og forældre.

Formålet er, at parterne får mulighed for at fortælle deres historie, høre de andres historie og – måske – nå frem til deres egne, fælles løsninger. På den måde skabes der en god mulighed for at fremme gensidig ansvarlighed og empati og for at løsningerne bliver mere bæredygtige og langtidsholdbare. Vi mere alvorlige konflikter inddrages forældre og andet relevant netværk mere aktivt. *Se konferencemøder på side 8.*

Alle medarbejdere har fået udleveret spørgsmålene på et kort i en keyholder. De hænger desuden i klasser og på gangene og i diverse lokaler i skoler og klubber. Desuden opfordres alle ledere, medarbejdere og børn til at det første spørgsmål, de skal stille sig selv såvel som åbent til parterne, hvis de støder på noget, der ligner en konflikt, er *'hvad skete der?'*. Også selvom det ikke nødvendigvis skal lede til en hel konflikthåndterende samtale efter kortet. Indtil videre er det erfaringen, at de forældre, der af



forskellige årsager har fået en mere fyldestgørende indsigt i denne form for konflikthåndtering (eksempelvis gennem håndtering af en konflikt, hvor deres barn har været involveret), overordnet set har været meget positive overfor tilgangen. I forbindelse med indsatsen for forbedret forældreinddragelse ønsker vi, at forældrene mere aktivt skal motiveres til en lignende måde at tilgå konflikter på.

Cirkler

Cirkler kan anvendes forebyggende til at øge den sociale kapital i gruppen, ved at give øget kendskab til hinanden, sørge for taletid til alle og træne gruppen i at lytte til hinandens historier. Metoden indebærer, at et spørgsmål ad gangen sendes rundt i cirklen, hvor alle efter tur får mulighed for at byde ind med et svar. For eksempel kan der spørges til hvilke steder i verden man bedst kunne tænke sig at besøge, ens bedste minde fra børnehaven eller meget andet. Metoden kan også anvendes i en konfliktsituation, hvor alle i cirklen efter tur får lov at fortælle først, hvad de har oplevet, i anden runde, hvordan de er berørt, i tredje runde hvad de har brug for, og til sidst i fjerde runde komme med forslag til løsninger. Der er mulighed for at veksle mellem cirkler, hvor der spørges efter tur, og cirkler, hvor man byder mere frit ind. Cirklerne kan desuden have både trivselsrelateret og faglig orientering. Metoden træner deltagernes evne til skiftevis at turde at 'være på' og at lytte til de øvrige deltagere, og er en træning

i færdigheder, der både er relevante i et fagligt og et social dannelsesmæssigt perspektiv.

Jo mere cirkelmetoden er trænet i 'fredstid' med mere 'ufarlige' emner, jo lettere er det at bruge den i en konfliktsituation. De små historier fra forebyggende brug skaber små bånd af samhørighed mellem deltagerne i cirklen, og disse bånd øger den sociale kapital i gruppen, forebygger mobning og gør det nemmere at håndtere konflikter, når de opstår. Cirkeler er særligt velegnede i skole- og møderege, hvor de i forvejen strukturerede rammer gør det nemmere at sætte cirkler i værk, sammenlignet med eksempelvis de mere frie rammer i SFO'er og klubber.

I forbindelse med indsatsen for forbedret forældreinddragelse vil cirkler blive brugt både på forældremøder og når forældre deltager i klasserne i skoletiden. Her inviteres alle; elever, medarbejdere og forældre, til at deltage på lige fod. Cirklerne kan ligeledes på skift faciliteres af medarbejdere, elever og forældre. Brugen af cirkler understøtter et resource- og gruppeorienteret syn på trivsel fremfor et individ/problemorienteret syn.

Konferencemøder

Konferencemøder er Albertslunds kommunes tilbud til de berørte parter ved en mere alvorlig/omfattende konflikt/handling. Her mødes en facilitator først med de berørte parter til separate formøder (børn sammen med deres forældre/værger). På formøderne fortæller facilitatoren om, hvad der kan forventes af konferencemødet, og der forventningsafstemmes med parterne med hensyn til konferencemødets deltagere og indhold. Formøder foregår – alt efter parternes ønske – enten i hjemmet, på den relevante skole/institution eller et andet sted – eksempelvis på Rådhuset.

Hvis der er en konflikt mellem to eller flere parter; (elever og lærere eller andet personale) kan forældre, elever/brugere og medarbejdere forvente, at alle parter i konflikten – både børn voksne – bliver mødt med de samme spørgsmål. Dette for at sikre at alle får mulighed for at fortælle om deres oplevelse og for at reflektere over det, de andre, der er involveret i konflikten, har oplevet. Til sidst får parterne mulighed for sammen at finde en løsning til at komme videre. Spørgsmålene er identiske med dem, der er præsenteret på side 5 *Genoprettende samtale*.





Vores erfaring er, at et konferencemøde er den bedste metode til at hjælpe parterne med at komme styrket videre. Det kan hjælpe de mest berørte parter med at bearbejde den hændelse, de har været ude for, det kan hjælpe eventuelle skadevoldere med at tage ansvar og ændre adfærd, og det kan hjælpe andre parter med at bidrage til denne proces på en konstruktiv måde, så både berørte personer og eventuelle skadevoldere bedst muligt reintegreres positivt i fællesskabet gennem støtte, og hvad der indenfor kriminologien betegnes som positiv social kontrol. I praksis man sidder der med sine forældre og sine venner på samme tid og det gør at uhensigtsmæssige rollemønstre blandt børnene kan blive udfordret, nuanceret og måske ændret.

Albertslund er en lille by, og det er efter vores erfaring vigtigt for alle børn og unge, der har været i en alvorlig konflikt, at de kan få hjælp til igen at færdes trygt i byen og blive en del af byens fællesskab – uanset hvilken rolle og andel de har haft i konflikten. I den sammenhæng er det vigtigt at brede deltagerkredsen tilpas ud for at fremme bæredygtige løsninger.

Derfor tilstræber vi altid at der – foruden de mest berørte parter og deres forældre – alt efter relevans er deltagelse fra parter i periferien af konflikten, fra diverse ressourcepersoner (pædagoger, klasselærere, evt. sportstræner mv. samt skolens/institutionens ledelse.

Det er kommunens uddannede RGP-trænere, der faciliterer formøder og konferencemøder. Som overvejende udgangspunkt faciliterer man kun i konflikter, der involverer parter fra en anden skole/institution end ens egen. I konflikter, hvor politiet er involveret, varetages konferencemøder og formøder som regel af en upartisk, mere erfaren facilitator fra kommunens kriminalpræventive enhed.

Ved mere alvorlige/komplekse konflikter kan forældre og medarbejdere således forvente selv at blive inddraget og få mulighed for at deltage i den genoprettende proces og fortælle om deres oplevelse, lytte til andres samt være med til at finde fælles løsninger for fremtiden. Disse løsninger kan også omfatte eventuelle konsekvenser for en skadevolder. Udgangspunktet er de samme spørgsmål som ovenfor og deltagerne i konferencen er berørte elever, deres forældre, relevante medarbejdere og ledere og andre der enten er berørt af situationen eller kan bidrage til at få den løst. På konferencemødet får parterne mulighed for at blive enige om eventuelle tiltag, samt om hvordan der skal følges op på disse og hvem, der er ansvarlig for hhv. gennemførelse af og opfølgning på hvert tiltag.

Det er frivilligt for berørte børn, forældre og medarbejdere, om man ønsker at deltage i et konferencemøde og formøder. Konferencemødet kan gennemføres uagtet at ikke alle parter ønsker at deltage. Dog kan

børn/unge under 18 år ikke deltage uden en forælder/værge. Indtil videre er vores erfaring, at langt de fleste ønsker at deltage. De få gange, der har været parter, som har afslået deltagelse, har det været parter, der har været i periferien af konflikten.



2.

Hvad har vi villet opnå med RGP-redskaber og hvad skal gerne undgås?



Samlet set ønsker vi at bruge disse redskaber, for at fremme det ligeværdige, ressourceorienterede, trivselsfremmende samarbejde mellem elever, forældre og medarbejdere. Redskaberne understøtter ligeværdet, idet parterne inviteres ind i en gensidigt humaniserende proces, der har potentiale til at øge empati og gensidig forståelse og skabe robuste, bæredygtige relationer og løsninger.

I forhold til den planlagte indsats for forbedret forældreinddragelse betyder det, at redskaberne sikrer langt større mulighed for, at forældre inddrages aktivt og ligeværdigt i processer og beslutninger omkring trivsel og konflikt.

Derudover er der en række sanktioner, som så vidt muligt IKKE skal anvendes, når man bruger relationsdannende og genoprettende praksis. Det drejer sig eksempelvis om hjemsendelser, bortvisninger samt sanktioner, som ikke er blevet iværksat på baggrund af aftaler i en genoprettende proces, hvor eleverne/klubbrugerne og deres forældre er inddraget aktivt i aftalens tilblivelse og indhold.

3.

Implementering og erfaringer



Ved omstilling til systematisk brug af RGP har vores grundprincip været, at alle medarbejdere uddannes i et samlet kompetenceløft for at sikre en god horisontal forankring. Hvis man eksempelvis arbejder med et særligt konflikthåndteringskorps, mens alle andre medarbejdere agerer som de plejer, risikerer man i værste fald at understøtte snarere end at modvirke en uhensigtsmæssig, konfliktfremmende organisationskultur, idet de konflikter, der opstår, typisk afmonteres, uden at der bliver set på dybere liggende årsager.

Træningen af medarbejderne er forestået af en gruppe kolleger, der under faglig ledelse af DKEs proaktive koordinator er blevet uddannet til RGP-trænere.

De øvrige medarbejdere og ledere er blevet trænet efter materiale, som dels baserer sig på IIRPs erfaringer med at gennemføre en genoprettende helskoletilgang i en række lande verden over igennem mere end to årtier, men som også er oversat og i omfattende grad tilpasset en dansk skolekontekst af DKEs proaktive koordinator.

4.

Resultater og erfaringer



Virkningerne af de første to års indsats i udskolingerne blev fulgt af eksterne evaluatore, der er finansieret af Det Kriminalpræventive Råd. Evalueringen blev færdiggjort i efteråret 2020. Desværre var denne evaluering præget af, at dataindsamlingen blev gjort særdeles vanskelig af coronanedlukninger, hvilket gjorde det vanskeligt at sige noget statistisk sikkert om effekten. Dog viste evalueringen, at implementeringsgraden på kommunens skoler var meget uens, og at en højere implementeringsgrad syntes at kunne hænge sammen med en stigning i elevtrivsel.

Denne tendens er efterfølgende blevet understøttet af, at de af kommunens skoler, der har højest implementeringsgrad af RGP-redskaber, lå over det nationale gennemsnit i undervisningsministeriets trivselsmålinger efter Corona-nedlukningerne (skoleåret 2021/2022), mens de øvrige skoler lå under.¹

Den foreløbige implementering af RGP har indtil videre vist os, at det kræver stor opmærksomhed og vedholdenhed systematisk at implementere især de trivselsofbyggende, relationsdannende elementer af RGP. Både i klasserummet og i kommunikationen med enkelte børn og deres forældre.

¹ Elevernes trivsel - landsoverblik - Nøgletal | Børne- og undervisningsministeriet (uddannelsesstatistik.dk)

Der er således også stor forskel på, hvor langt Albertslunds skoler er nået med dette. På dette punkt har eksempelvis ledelsesskift og eller udskiftninger i medarbejderstaben været centrale, ligesom det har været vanskeligt at holde opsamlende RGP-kurser for nye medarbejdere i corona-perioden.

Dertil kommer, at lærerne og skole/afdelingslederne ofte har været vant til at tale og agere ud fra et regel-perspektiv i kontakten med elever og forældre. Indtil nu har erfaringen dog samtidig været, at der sker en positiv udvikling i denne kontakt, hvis det lykkes lærere og ledere at ændre deres kommunikation i retning af det affektive, relationsdannende og ikke-dømmende.

Det har omvendt vist sig nemmere at få implementeret de konflikthåndterende elementer af RGP i skolerne – særligt ved mere alvorlige konflikter/hændelser. I forhold til håndtering af mere alvorlige hændelser og konflikter bekræfter vores erfaring fra Albertslund indtil nu internationale forskningsresultater på området; at et konferencemøde er en særdeles velegnet metode til at hjælpe parterne med at komme styrket videre. Det kan hjælpe de mest berørte parter med at bearbejde den hændelse, de har været ude for, det kan hjælpe eventuelle skadevoldere med at tage ansvar og ændre adfærd, og det kan hjælpe andre parter med at bidrage til denne proces på en konstruktiv måde, så både berørte personer og

eventuelle skadevoldere bedst muligt reintegreres positivt i fællesskabet gennem støtte, og hvad der indenfor kriminologien betegnes som positiv social kontrol. I praksis vil der ofte ske noget i rummet, når man sidder der med sine forældre og sine venner på samme tid som muliggør at uhensigtsmæssige rollemønstre blandt børnene kan blive udfordret, nuanceret og måske ændret.

Albertslund er en lille by, og det er efter vores erfaring vigtigt for alle børn og unge, der har været i en alvorlig konflikt, at de kan få hjælp til igen at færdes trygt i byen og blive en del af byens fællesskab – uanset hvilken rolle og andel de har haft i konflikten. I den sammenhæng er det vigtigt at brede deltagercirklen tilpas ud for at fremme bæredygtige løsninger. Derfor tilstræber vi altid at der – foruden de mest berørte parter og deres forældre – alt efter relevans er deltagelse fra parter i periferien af konflikten, fra diverse ressourcepersoner (pædagoger, klasselærere, evt. sportstræner mv. samt skolens/institutionens ledelse.

Vores erfaring og erfaringer fra udlandet fortæller, at man skal omkring fem år ind i implementeringsperioden, før man kan se en mere systematisk RGP-tilgang i den enkelte organisation (skole/klub mm.). Det kræver stor vedholdenhed at nå dette punkt, og vi har oplevet, at lokale forhold, som eksempelvis ledelsesskift, spiller kraftigt ind på både udbredelsesgrad og tidslinje.

Efter at næsten alle skoleområdets medarbejdere er blevet grundlæggende uddannet i RGP, har vi vendt en større del af vores fokus mod RGP-uddannelse af eleverne og anvendelse af RGP i en indsats for forbedret forældreinddragelse. Her kan redskaberne medvirke til at sikre langt større mulighed for, at elever og forældre inddrages aktivt og ligeværdigt i processer og beslutninger omkring trivsel og konflikt. Men for at undgå risikoen for, at ansvaret for konflikter og deres håndtering i for høj grad bliver tilskrevet elever og forældre, var det essentielt, at medarbejdere og ledelser i første omgang er ud-

dannede, trænede og ansvarliggjorte i at oprette, genoprette og opretholde positive relationer.

Derudover har vi siden 2021 haft et øget fokus på information om RGP, både til borgere og samarbejdspartnere i Albertslund kommune og i forhold til eksterne samarbejder på både regionalt, nationalt og internationalt plan.

Skema der viser, hvordan RGP er blevet indfaset i Albertslund kommune:

Skoleår 2017/2018	Skoleår 2018/2018	Skoleår 2019/2020	Fra sommer 2020
Uddannelse af ressourceteam Studietur til udøvende skoler i Storbritannien Ressourceteam bruger RGP med egne elever	Uddannelse af udskolings- og klubmedarbejdere samt lokalpoliti Brug af RGP i udskolinger og klubber	Uddannelse af indskolings-, mellemtrins- og SFO-medarbejdere Udvidelse og uddannelse af Ressourceteam Brug af RGP på alle trin i alle skoler, samt i klubber og SFO'er Særligt fokus på proaktiv anvendelse til styrkelse af social kapital	Sparring og supervision med ressourceteam. Løbende kurser for nye medarbejdere og nye resourcepersoner. Genopfriskningskurser og temanedslag for tidligere uddannede. Gradvis inddragelse af andre fagområder i kommunen.

5.

Hvordan kommer man i gang med RGP?



Erfaringerne i Albertslund Kommune har indtil videre bekræftet internationale erfaringer på området, og vist at der er store fordele ved at arbejde systematisk med RGP, hvor både pædagogiske medarbejdere, ledere, lærere og lokalpoliti bliver uddannet i brugen af metoden. Men det er samtidig en tilgang, der kræver mange ressourcer, tid og vedholdenhed, hvilket ikke er en forudsætning for alle. Derfor er det også vigtigt at understrege, at mindre tiltag kan benyttes afhængig af konteksten. Der er bl.a. dele af redskaberne som kan bruges uden den store indføring i RGP, hvis blot man som fagperson er vant til at arbejde med en pædagogisk og anerkendende tilgang. Derimod kræver det en mere formel udannelse at facilitere konferencemøder, for bedst muligt at sikre at parterne i en alvorlig og/eller kompleks konflikt tilbydes kompetente, transparente og trygge rammer for håndtering af konflikten.

Herunder har vi listet nogle bud på, hvordan man kan komme i gang:

- Uddannelse af et mindre ressource-team i kommunen eller skolen, som kan understøtte facilitering af konferencemøder og trivselsforløb.
- Benyt de relationsdannende redskaber i skoleklasser: Cirkler og affektivt sprogbrug.
- Indfør fælles tilgang til håndtering af mindre alvorlige hverdagskonflikter i skolerne med udgangspunkt i den genoprettende samtale.



Du kan læse mere om RGP i Albertslund på
www.albertslund.dk/RGP

Her kan du også finde tips til at komme i gang. Hvis du har brug for ideer og sparring, er du velkommen til at kontakte os på:

kriminalpraeventive.enhed@albertslund.dk

Læsning om genoprettende praksis i skoler

[Artiklen: Har Albertslund Kommune fat i den lange ende på Folkeskolen.dk](#)

[Skolers konflikthåndtering kan gøre mere skade end gavn](#)

[Undercover-teams standser mobning og skaber gode fællesskaber](#)

[Can Restorative Practices Improve School Climate and Curb Suspensions?](#)

[The Use and Effectiveness of Anti Bullying Strategies in Schools](#)

[An evaluation of Bristol RAiS](#)

[Restorative Approaches in Primary Schools](#)



Albertslund Kommune

Den Kriminalpræventive Enhed
BØRN, SUNDHED & VELFÆRD
Nordmarks Allé 1
2620 Albertslund
+45 43 68 68 68
albertslund@albertslund.dk