

Netværket  
**Interne Auditorer**


# Velkommen

## Gruppe SJ-2




**Lasse Ahm Consult ApS**  
Torsdag den 19. marts 2026

15.49

1

1


Netværket  
**Interne Auditorer**


### Program

---

**Programmet ser således ud:**

Kl. 10.00 – 10.05	Velkomst ved Lasse Michael Ahm - Info om ændringer blandt medlemmerne
Kl. 10.05 – 11.10	Bordet rundt ( <i>kort status fra hver deltager</i> ) - Status og konkrete udfordringer til sparring/inspiration
Kl. 11.10 – 12.10	Forandringsledelse Kort intro og facilitator Lasse Ahm, Lasse Ahm Consult ApS 1) <i>Hvorfor går forandringer i stå</i> 2) <i>Ledelsens rolle i praksis</i> 3) <i>Modstand og ejerskab</i> 4) <i>Auditorens reelle påvirkningskraft</i>
Kl. 12.10 – 13.00	Frokost & networking
Kl. 13.00 – 14.00	Arbejde på tværs af organisationen Kort intro og facilitator Lasse Ahm, Lasse Ahm Consult ApS 1) <i>At "vaske trappen oppefra"</i> 2) <i>Uformel ledelse</i>
Kl. 14.00 – 14.30	Opsummering fra dagens møde
Kl. 14.30	Tak for i dag

15.49

2

2

## Program

### Programmet ser således ud:

<b>Kl. 10.00 – 10.05</b>	<b>Velkomst ved Lasse Michael Ahm</b> - Info om ændringer blandt medlemmerne
Kl. 10.05 – 11.10	Bordet rundt ( <i>kort status fra hver deltager</i> ) - Status og konkrete udfordringer til sparring/inspiration
Kl. 11.10 – 12.10	Forandringsledelse Kort intro og facilitator Lasse Ahm, Lasse Ahm Consult ApS 1) <i>Hvorfor går forandringer i stå</i> 2) <i>Ledelsens rolle i praksis</i> 3) <i>Modstand og ejerskab</i> 4) <i>Auditorens reelle påvirkningskraft</i>
Kl. 12.10 – 13.00	Frokost & networking
Kl. 13.00 – 14.00	Arbejde på tværs af organisationen Kort intro og facilitator Lasse Ahm, Lasse Ahm Consult ApS 1) <i>At "vaske trappen oppefra"</i> 2) <i>Uformel ledelse</i>
Kl. 14.00 – 14.30	Opsummering fra dagens møde
Kl. 14.30	Tak for i dag

Netværket  
**Interne Auditører**



15.49



3

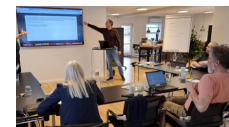
3

## Medlemmer IADK SJ-2

Lone Fischer	Tip Trailer Services Denmark ApS
Jytte Rosenkrans	DKT A/S
Anja Fencker Gulstad	Cebro Medical A/S
Andrea Juul	Proplast A/S
Kathrine Henriks	GN Hearing A/S
Michael Rasch Grønbech	Dampa ApS
Esraa Baker	GN Hearing A/S
Anne Louise Heidebo	Ingemann Components A/S
Louise Svanholm	CultiXcell A/S
Lene Stokholm Stryg	Lasse Ahm Consult
Lasse Ahm	Lasse Ahm Consult



Netværket  
**Interne Auditører**



15.49



4


4


## Medlemmer IADK SJ-1

Merete Kristensen	Insatech A/S
Lene Otte	Viking Malt A/S
Claus Mølgaard	GN Hearing Danmark A/S
Allan Nordskov Nielsen	adapa flexibles Denmark Slagelse A/S
Niels Emil Dyrelund Jakobsen	Ørsted A/S
Anders Johan Møller-Lund	Bio Recycling A/S
Kim Jørgensen Kjølsholt	Proplast A/S
Kenneth Duus	Fagerberg A/S
Lasse Ahm	Lasse Ahm Consult ApS

Netværket

## Interne Auditorer



15.49

5

5

## Program

---

**Programmet ser således ud:**

Kl. 10.00 – 10.05	Velkomst ved Lasse Michael Ahm - Info om ændringer blandt medlemmerne
<b>Kl. 10.05 – 11.10</b>	<b>Bordet rundt (kort status fra hver deltager)</b> - Status og konkrete udfordringer til sparring/inspiration
Kl. 11.10 – 12.10	Forandringsledelse Kort intro og facilitator Lasse Ahm, Lasse Ahm Consult ApS 1) Hvorfor går forandringer i stå 2) Ledelsens rolle i praksis 3) Modstand og ejerskab 4) Auditorens reelle påvirkningskraft
Kl. 12.10 – 13.00	Frokost & networking
Kl. 13.00 – 14.00	Arbejde på tværs af organisationen Kort intro og facilitator Lasse Ahm, Lasse Ahm Consult ApS 1) At "vaske trappen oppefra" 2) Uformel ledelse
Kl. 14.00 – 14.30	Opsummering fra dagens møde
Kl. 14.30	Tak for i dag

Netværket

## Interne Auditorer



15.49

6

6

Netværket  
**Interne Auditorer**


# Bordet rundt...

Cirka 5-6 minutter til hver...



15.49

7

7

Netværket  
**Interne Auditorer**


## Program

---

**Programmet ser således ud:**

Kl. 10.00 – 10.05	Velkomst ved Lasse Michael Ahm - Info om ændringer blandt medlemmerne
Kl. 10.05 – 11.10	Bordet rundt ( <i>kort status fra hver deltager</i> ) - <i>Status og konkrete udfordringer til sparring/inspiration</i>
<b>Kl. 11.10 – 12.10</b>	<b>Forandringsledelse</b> Kort intro og facilitator Lasse Ahm, Lasse Ahm Consult ApS <i>1) Hvorfor går forandringer i stå</i> <i>2) Ledelsens rolle i praksis</i> <i>3) Modstand og ejerskab</i> <i>4) Auditorens reelle påvirkningskraft</i>
Kl. 12.10 – 13.00	Frokost & networking
Kl. 13.00 – 14.00	Arbejde på tværs af organisationen Kort intro og facilitator Lasse Ahm, Lasse Ahm Consult ApS <i>1) At "vaske trappen oppefra"</i> <i>2) Uformel ledelse</i>
Kl. 14.00 – 14.30	Opsummering fra dagens møde
Kl. 14.30	Tak for i dag

15.49

8

8

## Forandringsledelse

Netværket  
Interne Auditorer

### Hvorfor tale om forandringsledelse?

- De fleste forbedringer stopper ikke pga. manglende idéer
- De stopper fordi forandringen ikke bliver gennemført
- ISO-systemer, audits og forbedringer kræver adfærdsændringer
- Derfor er forandringsledelse en central kompetence for auditorer

**Spørgsmålet er ikke:** Hvad skal forbedres?

**Spørgsmålet er:** Hvordan får vi mennesker til faktisk at gøre noget anderledes?

15.49



9

9

## Forandringsledelse

Netværket  
Interne Auditorer

### Hvorfor går forandringer i stå?

Typiske årsager i virksomheder:

- 1. Uklare mål** - Medarbejdere forstår ikke hvorfor ændringen er nødvendig.
- 2. For mange initiativer på én gang** - Organisationen bliver træt af nye projekter.
- 3. Manglende ledelsesopbakning** - Hvis ledelsen ikke bakker op – dør initiativet.
- 4. Ingen opfølgning** - Beslutninger bliver ikke omsat til handling.
- 5. Kultur og vaner** - "Sådan plejer vi at gøre."

💡 Forandringer stopper sjældent i strategien – de stopper i hverdagen.

15.49



10

10

## Forandringsledelse

Netværket  
Interne Auditorer

### Ledelsens rolle i praksis

- Ledelsen skal gøre mere end at godkende beslutninger.

### Ledelsens vigtigste opgaver i forandringer:

1. **Forklare hvorfor (the Why)** - Skabe mening og retning.
2. **Prioritere** - Ikke starte flere projekter end organisationen kan bære.
3. **Gå forrest** - Ledelsen skal selv efterleve ændringen.
4. **Følge op** - Det man spørger til – bliver gjort.
5. **Fastholde fokus** - Forandringer kræver vedholdenhed.

💡 Hvis ledelsen mister fokus – gør organisationen det også.

15.49



11

11

## Forandringsledelse

Netværket  
Interne Auditorer

### Modstand og ejerskab

Modstand er normalt – ikke et problem.

Typiske årsager til modstand:

- Usikkerhed om fremtiden
- Manglende forståelse
- Frygt for ekstra arbejde
- Tidligere dårlige erfaringer
- Derfor handler forandringer om **ejerskab**.

Ejerskab skabes når medarbejdere:

- bliver **involveret tidligt**
- kan **påvirke løsningerne**
- forstår **formålet**

💡 Man implementerer ikke forandringer – man får mennesker til at tage dem til sig.

12

## Forandringsledelse

Netværket  
Interne Auditorer

### Auditorens reelle påvirkningskraft

Interne auditorer kan påvirke mere end mange tror.

Auditorens styrker:

**1. Vi ser organisationen på tværs** - Processer, afdelinger og sammenhænge.

**2. Vi stiller spørgsmål** - Spørgsmål skaber refleksion.

**3. Vi identificerer barrierer** - Hvor stopper forbedringer?

**4. Vi kan påvirke ledelsen** - Auditresultater giver ledelsen et beslutningsgrundlag.

Den stærke auditor spørger ikke kun: "Er kravet opfyldt?" men også: "Hvorfor virker dette ikke i praksis?"

💡 En dygtig auditor auditerer ikke kun systemer – men hjælper organisationen med at udvikle sig.

15.49



13

13

## Forandringsledelse

Netværket  
Interne Auditorer

# Hvad kan vi gøre anderledes ... i praksis?



15.49



14

14

## Forandringsledelse – Lav dig en plan...

Netværket  
Interne Auditorer

1. **Formålet er klart** - Alle forstår hvorfor forandringen er nødvendig.
2. **Ledelsen står synligt bag** - Ledelsen kommunikerer og følger aktivt op.
3. **Ansvar er tydeligt placeret** - Der er en klar ejer af forandringen.
4. **Få initiativer ad gangen** - Organisationen overbelastes ikke med projekter.
5. **Medarbejdere involveres tidligt** - Input fra praksis bliver hørt.
6. **Forandringen oversættes til konkrete handlinger** - Hvad skal gøres anderledes i hverdagen?
7. **Der er en realistisk plan** - Tidsplan, milepæle og prioritering.
8. **Der følges op systematisk** - Status drøftes på møder og i ledelsen.
9. **Succeser synliggøres** - Små fremskridt fejres og kommunikeres.
10. **Barrierer håndteres hurtigt** - Problemer løses før de vokser.
11. **Adfærd ændres – ikke kun dokumenter** - Forandringen skal kunne ses i praksis.
12. **Audits bruges aktivt** - Audits bruges til at sikre fremdrift og læring.

15.49



15

15

## Forandringsledelse – Vær praktisk...

Netværket  
Interne Auditorer

**Tjekliste – Sikrer vi at forandringer IKKE går i stå?**

1. **Formålet er klart**  
Alle forstår hvorfor forandringen er nødvendig.
2. **Ledelsen står synligt bag**  
Ledelsen kommunikerer og følger aktivt op.
3. **Ansvar er tydeligt placeret**  
Der er en klar ejer af forandringen.
4. **Få initiativer ad gangen**  
Organisationen overbelastes ikke med projekter.
5. **Medarbejdere involveres tidligt**  
Input fra praksis bliver hørt.
6. **Forandringen oversættes til konkrete handlinger**  
Hvad skal gøres anderledes i hverdagen?
7. **Der er en realistisk plan**  
Tidsplan, milepæle og prioritering.
8. **Der følges op systematisk**  
Status drøftes på møder og i ledelsen.
9. **Succeser synliggøres**  
Små fremskridt fejres og kommunikeres.
10. **Barrierer håndteres hurtigt**  
Problemer løses før de vokser.
11. **Adfærd ændres – Ikke kun dokumenter**  
Forandringen skal kunne ses i praksis.
12. **Audits bruges aktivt**  
Audits bruges til at sikre fremdrift og læring.

Noter / refleksion

Lasse Ahm Consult ApS IADK

15.49

16

16

## Forandringsledelse – Vær praktisk...

Netværket  
Interne Auditorer

### Tjekliste – Sikrer vi at forandringer **IKKE** går i stå?

**1** **Formålet er klart**  
Alle forstår hvorfor forandringen er nødvendig.

**2** **Ledelsen står synligt bag**  
Ledelsen kommunikerer og følger aktivt op.

**3** **Ansvar er tydeligt placeret**  
Der er en klar ejer af forandringen.

Noter / refleksion

17

Tjeklisten kan downloades her:

Netværket  
Interne Auditorer

**Tjekliste – Sikrer vi  
at forandringer **IKKE** går i stå?**

**1** **Formålet er klart**  
Alle forstår hvorfor forandringen er nødvendig.

**2** **Ledelsen står synligt bag**  
Ledelsen kommunikerer og følger aktivt op.

**3** **Ansvar er tydeligt placeret**  
Der er en klar ejer af forandringen.

**4** **Få initiativer ad gangen**  
Organisationen overbelastes ikke med projekter.

**5** **Medarbejdere involveres tidligt**  
Input fra praksis bliver hørt.

**6** **Forandringen oversættes til konkrete handlinger**  
Hvad skal gøres, anskedes i hastigheden?

**7** **Der er en realistisk plan**  
Tidsplan, milepæle og prioritering.

**8** **Der følges op systematisk**  
Status drøttes på møder og i ledelse.

**9** **Succeser synliggøres**  
Så de bemærkes, følges og kommunikeres.

**10** **Barrierer håndteres hurtigt**  
Problemer løses for de voksne.

**11** **Adfærd ændres** – Ikke kun dokumenter  
Forandringen skal kunne ses i praksis.

**12** **Audits bruges aktivt**  
Audits bruges til at sikre fremtidig opfølgning.

IADK

[www.lasseahm.dk](http://www.lasseahm.dk)

<https://www.lasseahm.dk/vigtige-elementer-ved-forandringer-download-tjekliste/>

15.49



18

18

# Workshop



*Hvad virker godt i jeres forandringsprocesser?*

1...  
2...  
3...

Netværket  
**Interne Auditorer**

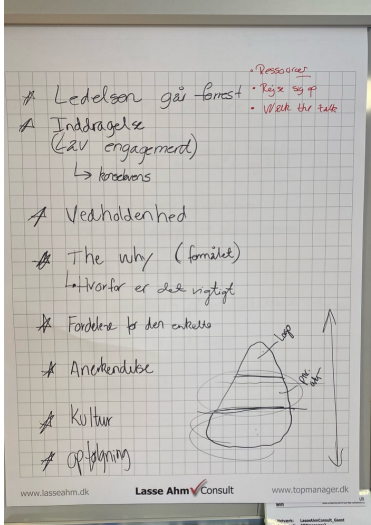


15.49


19

19

# Workshop



Netværket  
**Interne Auditorer**



**Ledelse**

- Ledelsen går forrest
- Walk the talk
- Prioritér ressourcer
- Rejs sig op (vær synlige)

**Inddragelse**

- Skab engagement
- Tydeliggør konsekvenser

**Vedholdenhed**

- Fasthold fokus over tid
- Gentag budskaber og handlinger

**Formål (The Why)**

- Hvorfor er det vigtigt?
- Skab mening og forståelse

**Fordele**

- Hvad får den enkelte ud af det?

**Anerkendelse**


- Anerkend indsats og resultater

**Kultur**

- Understøt den ønskede adfærd

**Opfølgning**

- Følg op løbende
- Hold momentum

15.49

20

20

## Program

Netværket  
Interne Auditører



### Programmet ser således ud:

- Kl. 10.00 – 10.05 Velkomst ved Lasse Michael Ahm  
- Info om ændringer blandt medlemmerne
- Kl. 10.05 – 11.10 Bordet rundt (*kort status fra hver deltager*)  
- Status og konkrete udfordringer til sparring/inspiration
- Kl. 11.10 – 12.10 Forandringsledelse  
Kort intro og facilitator Lasse Ahm, Lasse Ahm Consult ApS  
1) *Hvorfor går forandringer i stå*  
2) *Ledelsens rolle i praksis*  
3) *Modstand og ejerskab*  
4) *Auditorens reelle påvirkningskraft*
- Kl. 12.10 – 13.00 Frokost & networking**
- Kl. 13.00 – 14.00 Arbejde på tværs af organisationen  
Kort intro og facilitator Lasse Ahm, Lasse Ahm Consult ApS  
1) *At "vaske trappen oppefra"*  
2) *Uformel ledelse*
- Kl. 14.00 – 14.30 Opsummering fra dagens møde
- Kl. 14.30 Tak for i dag

15.49



21

21

## FROKOST

Netværket  
Interne Auditører



15.49



22

22

## Program

---

**Programmet ser således ud:**

Kl. 10.00 – 10.05	Velkomst ved Lasse Michael Ahm - Info om ændringer blandt medlemmerne
Kl. 10.05 – 11.10	Bordet rundt ( <i>kort status fra hver deltager</i> ) - Status og konkrete udfordringer til sparring/inspiration
Kl. 11.10 – 12.10	Forandringsledelse Kort intro og facilitator Lasse Ahm, Lasse Ahm Consult ApS 1) <i>Hvorfor går forandringer i stå</i> 2) <i>Ledelsens rolle i praksis</i> 3) <i>Modstand og ejerskab</i> 4) <i>Auditorens reelle påvirkningskraft</i>
Kl. 12.10 – 13.00	Frokost & networking
<b>Kl. 13.00 – 14.00</b>	<b>Arbejde på tværs af organisationen</b> Kort intro og facilitator Lasse Ahm, Lasse Ahm Consult ApS 1) <i>At "vaske trappen oppefra"</i> 2) <i>Uformel ledelse</i>
Kl. 14.00 – 14.30	Opsummering fra dagens møde
Kl. 14.30	Tak for i dag

Netværket

# DK

## Interne Auditører

15.49
23

23

## Arbejde på tværs af organisationen

### At "vaske trappen oppefra" - Et gammelt ledelsesprincip:

Hvis organisationen skal ændre sig, skal det starte i toppen af virksomheden.

Forandringer lykkes sjældent hvis:

- Ledelsen siger én ting – men gør noget andet
- Prioriteter ikke er tydelige
- Ressourcer ikke er tildelt eller realistiske i forhold til omfanget af forandringen
- Ledelsen ikke følger op

Vi lykkes bedst, når

- Ledelsen går foran og retningen bliver klar og tydelig
- Organisationen tør ændre sig
- Forandringer bliver legitime

Kultur ændres ikke nedefra. Den ændres af det ledelsen accepterer – og efterspørger.

Netværket

# DK

## Interne Auditører

24

## Arbejde på tværs af organisationen

### Uformel ledelse

I alle organisationer findes **uformelle ledere**.

Uformelle ledere er personer som:

- kolleger lytter til
- sætter tonen i afdelingen
- påvirker holdninger og adfærd

De kan være:

- erfarne medarbejdere
- kulturbærerne i organisationen
- Den sociale samlingsperson
- nøglepersoner i processer
- personer med høj troværdighed
- "Dommere" over korrekt og ikke-korrekt adfærd iht. et *ikke-dokumenteret* kodeks



Formelle ledere har autoritet fra deres titel.

Uformelle ledere har autoritet fra deres kolleger.

15.49



25

25

### De 6 typer uformelle ledere i organisationer



Formelle ledere har autoritet fra deres titel.

Uformelle ledere har autoritet fra deres kolleger.

15.49



26

26

## Arbejde på tværs af organisationen

Netværket  
Interne Auditører

### Uformel ledelse

Hvis man vil skabe forandring:

- identificér de uformelle ledere
- involvér dem tidligt
- få dem til at støtte forandringen

💡 Når uformelle ledere bakker op – bevæger organisationen sig.

15.49



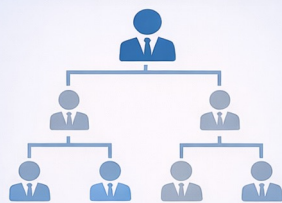
27

27

## Typer af organisationer

Netværket  
Interne Auditører

### Formel Organisation



- Hierarki
- Organisationsdiagram
- Roller og ansvar
- Processer og procedurer

### Uformel Organisation



- Relationer
- Sociale netværk
- Uformelle ledere
- Tillid og indflydelse

15.49



28

28

## Hvordan kan vi spotte den uformelle organisation...?

### 1. Observation af sociale netværk

Se hvem kolleger spontant henvender sig til for hjælp eller råd.

Bemærk hvem der får folk til at lytte under møder uden at have formel titel.

Hold øje med hvem der "samler folk" – organiserer små grupper, kaffepauser, diskussioner.

#### Tips til auditorer:

Lav et simpelt netværkskort over hvem der taler med hvem.

Identificér personer med mange forbindelser på tværs af afdelinger.



*Formelle ledere kan beslutte –  
men forandringer sker oftest  
først gennem accept eller  
handling hos uformelle ledere.*

### 2. Spørg kollegerne direkte

"Hvem spørger I altid, når I er i tvivl?"

"Hvem får folk til at ændre adfærd?"

"Hvem er det, folk lytter til, selvom de ikke er chef?"

PS: Dette kan sagtens gøres under en intern audit

### 3. Analyse af adfærd og holdninger

Uformelle ledere er ofte rollemodeller – deres adfærd efterlignes.

De har høj troværdighed og får folk til at følge deres anbefalinger.

De kan være positive (drivere af forandring) eller skeptiske (modstandere).

### 4. Brug eksisterende data

E-mail-, chat- og mødedata kan vise kommunikationsstrømme / - centre

Kigger man på hvem svarer og påvirker mange, kan man finde uformelle ledere.

29

## Hvad kan vi gøre helt konkret...?

Netværket  
Interne Auditorer



### 5. Involver uformelle ledere aktivt

Når de er identificeret:

**1. Informér dem først** - De skal forstå formål og fordel ved forandringen.

**2. Invitér til beslutning** - Lad dem give input til, hvordan forandringen skal implementeres.

**3. Brug deres netværk** - De kan påvirke andre til at følge nye praksisser og adfærd.

**4. Fejr og anerkend deres bidrag** - Anerkendelse forstærker deres rolle som forandringsagenter.

15.49



30

30

Netværket  
**Interne Auditører**

# Workshop

*Hvad er jeres erfaringer med at arbejde på tværs af organisationen*

1...  
2...  
3...

Typen af organisationer

Formel Organisation

- Hierarki
- Organisationsdiagram
- Roller og ansvar
- Processer og procedurer

Uformel Organisation

- Relationer
- Sociale netværk
- Uformelle ledere
- Tillid og indflydelse

15.49
31

31

Netværket  
**Interne Auditører**

# Workshop

**Træning**

- Træning af alle
- Skab forståelse for hvorfor
- "Vi skal blive bedre"

**Ledelse & involvering**

- Træning af topledelsen
- Inddrag uformelle ledere
- Giv mulighed for input
- Skab involvering
- Følg op
- Fejr succeser

**Relationer & samarbejde**

- Plej dit netværk i organisationen
- Vær en god kollega
- Gør det nemmere for kollegaer
- Gør det nemmere for dig selv

**Synlighed & opfølgning**

- Hold statusmøder
- Følg op løbende
- Gør ting synlige → skaber interesse

**Kommunikation**

- Prioritér dialog (især mundtligt)
- Vær opmærksom på modsatte interesser
- Afstem forventninger

**Retning**

- Skab fælles mål
- Sikr fælles forståelse af retning

15.49
32

32

## Program

---

**Programmet ser således ud:**

Kl. 10.00 – 10.05	Velkomst ved Lasse Michael Ahm - Info om ændringer blandt medlemmerne
Kl. 10.05 – 11.10	Bordet rundt ( <i>kort status fra hver deltager</i> ) - Status og konkrete udfordringer til sparring/inspiration
Kl. 11.10 – 12.10	Forandringsledelse Kort intro og facilitator Lasse Ahm, Lasse Ahm Consult ApS 1) <i>Hvorfor går forandringer i stå</i> 2) <i>Ledelsens rolle i praksis</i> 3) <i>Modstand og ejerskab</i> 4) <i>Auditorens reelle påvirkningskraft</i>
Kl. 12.10 – 13.00	Frokost & networking
Kl. 13.00 – 14.00	Arbejde på tværs af organisationen Kort intro og facilitator Lasse Ahm, Lasse Ahm Consult ApS 1) <i>At "vaske trappen oppefra"</i> 2) <i>Uformel ledelse</i>
<b>Kl. 14.00 – 14.30 Opsummering fra dagens møde</b>	
Kl. 14.30	Tak for i dag

Netværket

# DK

## Interne Auditorer

15.49
33

33

## Program

---

**Programmet ser således ud:**

Kl. 10.00 – 10.05	Velkomst ved Lasse Michael Ahm - Info om ændringer blandt medlemmerne
Kl. 10.05 – 11.10	Bordet rundt ( <i>kort status fra hver deltager</i> ) - Status og konkrete udfordringer til sparring/inspiration
Kl. 11.10 – 12.10	Forandringsledelse Kort intro og facilitator Lasse Ahm, Lasse Ahm Consult ApS 1) <i>Hvorfor går forandringer i stå</i> 2) <i>Ledelsens rolle i praksis</i> 3) <i>Modstand og ejerskab</i> 4) <i>Auditorens reelle påvirkningskraft</i>
Kl. 12.10 – 13.00	Frokost & networking
Kl. 13.00 – 14.00	Arbejde på tværs af organisationen Kort intro og facilitator Lasse Ahm, Lasse Ahm Consult ApS 1) <i>At "vaske trappen oppefra"</i> 2) <i>Uformel ledelse</i>
Kl. 14.00 – 14.30	Opsummering fra dagens møde
<b>Kl. 14.30</b>	<b>Tak for i dag</b>

Netværket

# DK

## Interne Auditorer

15.49
34

34

## Næste møder i SJ-2...

Netværket  
Interne Auditorer



**Torsdag, den 10. september 2026**

**Torsdag, den 3. december 2026 (fællesmøde)**

15.49



35

35

# Tak for i dag...

## Gruppe SJ-2

Netværket  
Interne Auditorer



**Lasse Ahm Consult ApS**  
Tirsdag den 19. marts 2026

15.49



36

36

## Emner på næste møde...

Netværket  
**Interne Auditorer**

### September 2026

- Indhold i de nye standarder – ISO 9001 og ISO 14001
- Onboarding
  - Effekt af træning

15.49



37

37