



Dave Ulrich

FORFATTER

Kampen om talenterne er den forkerte kamp. Tredive års empirisk forskning viser, at organisationens kompetencer har fire gange så stor indflydelse på forretningsresultaterne som den enkelte medarbejders talent. De fleste HR-afdelinger er stadig indrettet med henblik på at vinde en talentkonkurrence, som de burde trække sig ud af.

Organisatoriske kompetencer har større betydning end individuelle talenter, når det gælder om at skabe forretningsmæssige resultater, og Dave Ulrich, Rensis Likert-professor ved University of Michigan og medstifter af The RBL Group, har i tredive år arbejdet med at udvikle den forskning og de rammer, der gør det muligt for HR-afdelinger at dokumentere og realisere dette.

Dave Ulrich's 2026 biografi

Hvorfor virksomheder samarbejder med Dave Ulrich

- Tesen om "Sejr gennem organisation" – at organisatoriske systemer har fire gange så stor indflydelse på forretningen som individuelle talenter – er baseret på syv runder af Human Resource Competency Study, der strækker sig over 30 år og omfatter mere end 32.000 respondenter. Det giver CHRO'er et kvantificeret argument på bestyrelsesniveau for organisatoriske investeringer, der ikke kan afvises som anekdotisk.
- Leadership Capital Index-rammen gør det muligt for organisationer at måle ledelseskvalitet i termer, som investorer og bestyrelser kan fortolke – hvilket flytter ledelse fra en subjektiv vurdering til et målbart organisatorisk aktiv, der kan sammenlignes med en kreditvurdering.
- Ulrich er ophavsmanden til HR Business Partner-modellen, som de fleste store organisationer allerede bruger som deres driftsramme. At engagere ham giver ikke kun ekstern validering, men også en opgraderingsvej – fra den oprindelige arkitektur til den aktuelle forskning i, hvad den model skal udvikle sig til.
- Hans forsknings- og konsulentkarriere, der omfatter mere end halvdelen af Fortune 200-virksomhederne i over 80 lande og brancher, betyder, at hans rammer er blevet afprøvet i forhold til hele spektret af organisatorisk kompleksitet, ikke kun angloamerikanske eller teknologisektorens forhold.
- Optagelsen i Thinkers50 Hall of Fame i 2017 – som en af 21 optagne på verdensplan på det tidspunkt – adskiller ham fra andre bidragydere til et felt og placerer ham blandt de få personer, der påviseligt har formet et felt.

TILGÆNGELIG FOR

- Konsulentbistand
- Paneldeltagelse
- Tal
- Uddannelse og workshops

DAVE'S TALENDE TEMAER

- Arbejdets fremtid
- Lederskab
- Omstilling af arbejdsstyrken
- Strategier til fastholdelse af talenter

SPROG: Engelsk

Højdepunkter i biografien

- Rensis Likert-professor, Ross School of Business, University of Michigan – udnævnt til formand, bekræftet af universitetets fakultetsside
- Medstifter og partner, The RBL Group, et globalt ledelses- og HR-konsulentfirma
- Forfatter til mere end 30 bøger, herunder "Human Resource Champions" (Harvard Business School Press, 1997), "The Leadership Capital Index" (Berrett-Koehler, 2015) og "Victory Through Organization" (McGraw-Hill, 2017)
- Redaktør, tidsskriftet Human Resource Management, 1990-1999
- Optaget i Thinkers50 Hall of Fame, 2017
- HR Magazine Lifetime Achievement Award, 2012 – kilden til betegnelsen "faderen til moderne HR"
- Distinguished Fellow, National Academy of Human Resources, 2020; Michael R. Losey Excellence in HR Research Award, SHRM, 2020
- Rangeret som nr. 1 blandt ledelsesundervisere og -guruer, BusinessWeek; opført blandt de fem bedste business-coaches globalt, Forbes
- Bestyrelsesmedlem, Herman Miller, i mere end 16 år; har afholdt workshops for mere end halvdelen af Fortune 200-virksomhederne

Biografi

Kampen om talenter er en strategisk fejl. Det er den vigtigste konklusion fra Human Resource Competency Study, et forskningsprogram, som Dave Ulrich og kolleger ved University of Michigan og The RBL Group har gennemført i syv runder over tredive år, baseret på data fra mere end 32.000 respondenter. Organisationer, der opbygger organisatorisk kompetence, klarer sig konsekvent bedre end rivaler, der konkurrerer om individuelle talenter, i et forhold på fire til én.

De praktiske implikationer af denne forskning har formet, hvordan HR-funktioner er organiseret på verdensplan. Ulrichs bog fra 1997, Human Resource Champions, introducerede fire-rolle-modellen – strategisk partner, forandringsagent, administrativ ekspert, medarbejderfortaler – som blev skabelonen for HR-business-partnering i store organisationer globalt. Rammeværket, nu kendt som Ulrich-modellen, er standardoperationsarkitekturen for HR i Fortune 500-virksomheder.

Hans efterfølgende arbejde udvidede argumentet i to retninger. Leadership Capital Index foreslog, at ledelseskvalitet kan vurderes på samme måde, som Moody's vurderer kreditværdighed – en målbar indikator for organisatorisk sundhed, som investorer og bestyrelser kan handle ud fra. Victory Through Organization, baseret på den syvende runde af HRCS-undersøgelsen, opbyggede det kvantitative argument for, at HR's bidrag bedst måles på organisationsniveau, ikke på individniveau.

Han er Rensis Likert-professor ved Ross School of Business, University of Michigan, og medstifter af The RBL Group. Han blev optaget i Thinkers50 Hall of Fame i 2017 og har leveret programmer til mere end halvdelen af Fortune 200-virksomhederne i over 80 lande. HR Magazine udnævnte ham til "faderen til moderne HR" i forbindelse med tildelingen af Lifetime Achievement Award i 2012.

Vigtigste foredragstemaer

- Organisatorisk kompetence og konkurrencemæssig fordel
- HR-strategi og forretningsresultater

- Ledelsesudvikling og måling
- HR-forretningspartnermodellen og dens udvikling
- Talentledelse og organisationsdesign
- Kulturtransformation og forandringskapacitet
- Ledelseskapital og investoværdi

Ideel for

- CHRO'er og ledende HR-ledelsesteam, der navigerer i skiftet fra operationel til strategisk funktion
- CEO'er og COO'er, der søger at knytte investeringer i medarbejdere til målbare forretningsresultater
- Bestyrelsesmedlemmer og investorer, der vurderer ledelseskvalitet og organisationens sundhed
- Transformationsledere i organisationer, der omstrukturerer deres HR-driftsmodel

Resultater for målgruppen

- En klar ramme til at skelne mellem organisatorisk kapacitet og individuelt talent samt et evidensgrundlag for, hvorfor organisatoriske systemer er den investering, der giver størst afkast
- Praktiske værktøjer til at vurdere og kommunikere HR's strategiske bidrag til virksomhedsledere og bestyrelser
- En model til måling af ledelseskvalitet, der kan bruges i samtaler med investorer og diskussioner om bestyrelsesledelse
- En ny forståelse af CHRO-rolle - baseret på kvantitativ forskning snarere end ambitioner - og hvad den skal levere fremover
- Sprog og dokumentation til at argumentere internt for at opbygge organisatoriske systemer frem for at konkurrere på et talentmarked

Dave Ulrich's 2026 talks & topics

Opbygning af dit ledelsesbrand gennem resultatorienteret ledelse

Kobler ledelseskvaliteten direkte sammen med kundernes forventninger og målbar markedsværdi ved hjælp af Leadership Capital Index-modellen, der gør ledelse til et aktiv på bestyrelsesniveau i stedet for en subjektiv vurdering.

Hovedpunkter:

- Hvordan man definerer et ledelsesbrand baseret på kundernes og investorernes forventninger, ikke interne præferencer
- En ramme til måling af ledelseskvalitet, som investorer og bestyrelser kan fortolke sammen med finansielle data
- Praktiske trin til at lukke kløften mellem erklærede ledelsesværdier og målbar ledelsesadfærd

Organisatorisk kompetence som konkurrencemæssig fordel

Fremlægger et evidensbaseret argument for, at organisatoriske systemer er mere effektive end individuelle talenter som drivkraft for forretningsresultater, sammen med en praktisk ramme til at identificere og opbygge de kompetencer, der betyder mest.

Hovedpunkter:

- Hvordan man skifter fra talentanskaffelse som primær strategi til organisatoriske kompetencer som konkurrencefordel
- En diagnostisk ramme til at identificere, hvilke organisatoriske kompetencer virksomheden i øjeblikket mangler
- Hvordan HR-ledere kan præsentere investeringer i organisatoriske kompetencer på en måde, som bestyrelser og ledelsesteam kan handle på

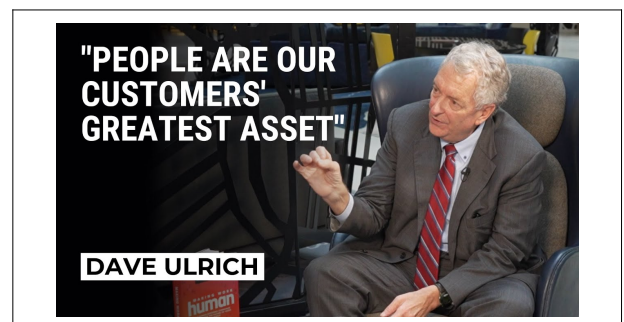
HR-omlægning

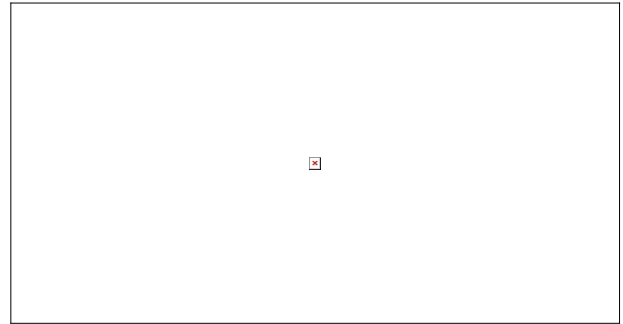
Præsenterer den strategiske begrundelse og en firefaset model for omlægning af HR fra en administrativ funktion til en forretningsorienteret arkitekt for organisatoriske kompetencer, baseret på forskning blandt mere end halvdelen af Fortune 200-virksomhederne.

Vigtige pointer:

- Den firefasede transformationsmodel og hvor de fleste organisationer går i stå med at anvende den
- Hvordan man identificerer, hvilke HR-investeringer der har den største påviselige indvirkning på forretningsresultaterne
- Hvordan CHRO'er kan positionere HR som en førende indikator for forretningsresultater i stedet for et bagudrettet omkostningscenter

Dave Ulrich's Videos





Hvad Dave Ulrich klienter siger

Anmeldelse af bogen »HR from the Outside In«: Denne bog er en uundværlig vejledning i, hvad der skal til for at opnå succes. Et must for alle HR-medarbejdere

Lynda Gratton

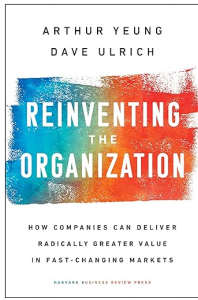
professor, London Business School

Anmeldelse af hans bog »HR from the Outside In«: Fyldt med fakta, dokumentation og konkrete råd. Den handler om først og fremmest at være en virksomhedsleder og først derefter en HR-medarbejder.

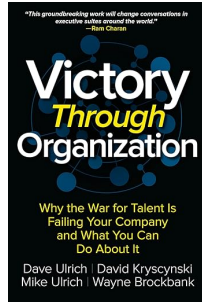
Randy MacDonald

Senior Vice President, HR, IBM Corporation

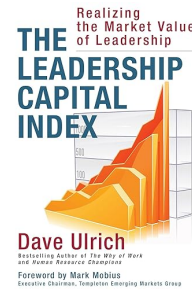
DAVE'S SENESTE BØGER



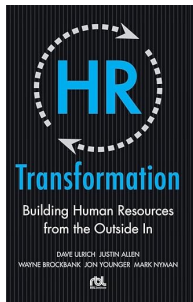
Reinventing the Organization: How Companies Can Deliver Radically Greater Value in Fast-Changing Markets



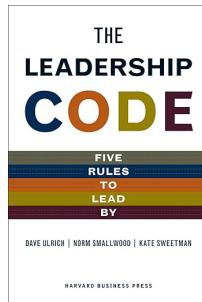
Victory Through Organization: Why the War for Talent is Failing Your Company and What You Can Do About It



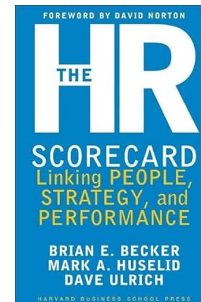
The Leadership Capital Index: Realizing the Market Value of Leadership



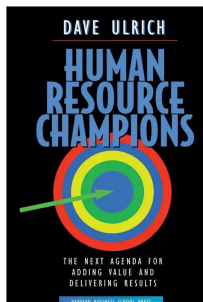
HR Transformation: Building Human Resources From the Outside In



Leadership Code: Five Rules to Lead By



The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance



Human Resource Champions

Dave Ulrich's 2026 speaking fees

Specifikke gebyrer falder inden for de viste intervaller. De er kun vejledende og kan ændres uden varsel.

	EUR	GBP	USD
Hjemland	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Asien og Stillehavsområdet	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Europa	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000

Mellemøsten og Afrika	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Sydamerika	Please enquire	Please enquire	Please enquire
Storbritannien	Please enquire	Please enquire	Please enquire
USA's østkyst	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
USA's vestkyst	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Virtuel	Under €12000	Under £10,000	Under \$15000