



Dave Ulrich

FÖRFATTARE

Kampen om talangerna är fel kamp. Trettio års empirisk forskning visar att organisationens kapacitet har fyra gånger större inverkan på affärsresultaten än enskilda medarbetares talang. De flesta HR-funktioner är fortfarande utformade för att vinna en talangtävling som de egentligen borde dra sig ur.

Organisationens kapacitet är en viktigare drivkraft för företagets resultat än enskilda medarbetares talang, och Dave Ulrich, Rensis Likert-professor vid University of Michigan och medgrundare av The RBL Group, har under trettio år utvecklat den forskning och de modeller som gör det möjligt för HR-avdelningar att påvisa och förverkliga detta.

Dave Ulrich:s 2026 biografi

Varför organisationer samarbetar med Dave Ulrich

- Tesen "Victory Through Organization" – att organisationssystem har fyra gånger större inverkan på verksamheten än enskilda talanger – bygger på sju omgångar av Human Resource Competency Study, som sträcker sig över 30 år och omfattar över 32 000 respondenter. Det ger CHRO:er ett kvantifierat argument på styrelsenivå för organisatoriska investeringar som inte kan avfärdas som anekdotiska.
- Ramverket Leadership Capital Index gör det möjligt för organisationer att mäta ledarskapskvalitet i termer som investerare och styrelser kan tolka – vilket förvandlar ledarskap från ett subjektivt omdöme till en mätbar organisatorisk tillgång som kan jämföras med en kreditvärdering.
- Ulrich är upphovsmannen till HR Business Partner-modellen som de flesta stora organisationer redan använder som sitt operativa ramverk. Att anlita honom ger inte bara extern validering utan också en uppgraderingsväg – från den ursprungliga arkitekturen till aktuell forskning om vad den modellen måste bli härnäst.
- Hans forsknings- och konsultmeriter från mer än hälften av Fortune 200-företagen, i över 80 länder och branscher, innebär att hans ramverk har testats mot hela spektrumet av organisatorisk komplexitet, inte bara angloamerikanska eller tekniksektorns förhållanden.
- Invalet i Thinkers50 Hall of Fame 2017 – som en av 21 invalda globalt vid den tiden – skiljer honom från andra bidragsgivare inom området och placerar honom bland de få personer som bevisligen har format det.

Biografiska höjdpunkter

- Rensis Likert-professor, Ross School of Business, University of Michigan

TILLGÄNGLIG FÖR

- Föreläsningar
- Konsulttjänster
- Paneldeltagande
- Utbildning och workshops

DAVE:S TALANDE TEMAN

- Arbetets framtid
- Ledarskap
- Omvandling av arbetskraften
- Strategier för att behålla talanger

SPRÅK: Engelska

- utnämnd till ordförande, verifierat av universitetets fakultetssida
- Medgrundare och partner, The RBL Group, ett globalt konsultföretag inom ledarskap och HR
- Författare till över 30 böcker, däribland "Human Resource Champions" (Harvard Business School Press, 1997), "The Leadership Capital Index" (Berrett-Koehler, 2015) och "Victory Through Organization" (McGraw-Hill, 2017)
- Redaktör för tidskriften Human Resource Management, 1990-1999
- Utsedd till Thinkers50 Hall of Fame, 2017
- HR Magazine Lifetime Achievement Award, 2012 - ursprunget till beteckningen "den moderna HR-branschens fader"
- Distinguished Fellow, National Academy of Human Resources, 2020; Michael R. Losey Excellence in HR Research Award, SHRM, 2020
- Rankad som nr 1 bland ledarskapsutbildare och guruer, BusinessWeek; listad bland de fem bästa affärscoacherna globalt, Forbes
- Styrelseledamot i Herman Miller i över 16 år; har hållit workshops för mer än hälften av Fortune 200-företagen

Biografi

Kampen om talangerna är ett strategiskt misstag. Det är den viktigaste slutsatsen från Human Resource Competency Study, ett forskningsprogram som Dave Ulrich och kollegor vid University of Michigan och The RBL Group har genomfört i sju omgångar under trettio år, baserat på data från mer än 32 000 respondenter. Organisationer som bygger upp organisatorisk kapacitet presterar konsekvent bättre än konkurrenter som tävlar om enskilda talanger, i ett förhållande på fyra mot ett.

De praktiska implikationerna av denna forskning har format hur HR-funktioner organiseras världen över. Ulrichs bok från 1997, Human Resource Champions, introducerade fyrrollsmodellen - strategisk partner, förändringsagent, administrativ expert, medarbetarförespråkare - som blev mallen för HR-affärssamarbete i stora organisationer globalt. Ramverket, nu känt som Ulrich-modellen, är standardarkitekturen för HR i Fortune 500-företag.

Hans efterföljande arbete utvidgade argumentet i två riktningar. Leadership Capital Index föreslog att ledarskapskvalitet kan betygsättas på samma sätt som Moody's betygsätter kreditvärdighet - en mätbar indikator på organisationens hälsa som investerare och styrelser kan agera utifrån. Victory Through Organization, baserat på den sjunde omgången av HRCS-forskningen, byggde upp det kvantitativa argumentet att HR:s bidrag bäst mäts på organisationsnivå, inte på individnivå.

Han innehar Rensis Likert-professuren vid Ross School of Business, University of Michigan, och är medgrundare av The RBL Group. Han invaldes i Thinkers50 Hall of Fame 2017 och har levererat program till mer än hälften av Fortune 200-företagen i över 80 länder. HR Magazine utnämnde honom till "den moderna HR:s fader" i samband med utdelningen av 2012 års Lifetime Achievement Award.

Viktiga föreläsningssämen

- Organisationsförmåga och konkurrensfördelar
- HR-strategi och affärsresultat
- Ledarskapsutveckling och mätning
- HR-affärspartnermodellen och dess utveckling
- Talanghantering och organisationsdesign

- Kulturförändring och förändringsförmåga
- Ledarskapskapital och investerarvärde

Perfekt för

- CHRO:er och ledande HR-team som navigerar övergången från operativ till strategisk funktion
- VD:ar och operativa chefer som vill koppla personalinvesteringar till mätbara affärsresultat
- Styrelseledamöter och investerare som utvärderar ledarskapskvalitet och organisationens hälsa
- Transformationsledare i organisationer som omstrukturerar sin HR-verksamhetsmodell

Resultat för målgruppen

- Ett tydligt ramverk för att skilja mellan organisatorisk kapacitet och individuell talang, samt en evidensbaserad förklaring till varför organisatoriska system är den mest lönsamma investeringen
- Praktiska verktyg för att utvärdera och kommunicera HR:s strategiska bidrag till företagsledare och styrelser
- En modell för att mäta ledarskapskvalitet som kan användas i samtal med investerare och diskussioner om styrelsestyre
- En omformulerad förståelse av CHRO-rollen – grundad på kvantitativ forskning snarare än ambitioner – och vad den måste leverera härnäst
- Argument och bevis för att internt motivera uppbyggnaden av organisatoriska system framför konkurrens på en talangmarknad

Dave Ulrich s 2026 samtal & ämnen

Skapa ditt ledarskapsvarumärke genom resultatnriktat ledarskap

Kopplar samman ledarskapets kvalitet direkt med kundernas förväntningar och mätbart marknadsvärde, genom att använda ramverket Leadership Capital Index för att omvandla ledarskap från en subjektiv bedömning till en tillgång på styrelsenivå.

Viktiga slutsatser:

- Hur man definierar ett ledarskapsvarumärke utifrån kundernas och investerarnas förväntningar, inte interna preferenser
- Ett ramverk för att mäta ledarskapskvalitet som investerare och styrelser kan tolka tillsammans med finansiella data
- Praktiska steg för att överbrygga klyftan mellan uttalade ledarskapsvärden och mätbart ledarskapsbeteende

Organisationens kapacitet som konkurrensfördel

Presenterar ett evidensbaserat argument för att organisationssystem är en bättre drivkraft för

affärsresultat än enskilda talanger, tillsammans med ett praktiskt ramverk för att diagnostisera och bygga upp de kompetenser som är viktigast.

Huvudpunkter:

- Hur man går från talangrekrytering som primär strategi till organisatorisk kapacitet som konkurrensfördel
- Ett diagnostiskt ramverk för att identifiera vilka organisatoriska kompetenser verksamheten för närvarande saknar
- Hur HR-chefer kan presentera investeringar i organisatorisk kapacitet på ett sätt som får styrelser och ledningsgrupper att agera

HR-omvandling

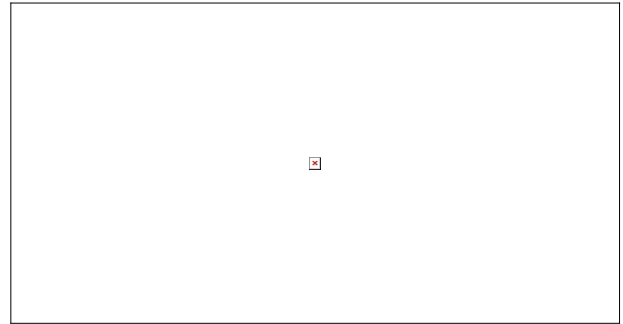
Presenterar den strategiska grunden och en fyrfasmodell för att omforma HR från en administrativ funktion till en affärsinriktad arkitekt för organisatorisk kapacitet, baserat på forskning som omfattar mer än hälften av Fortune 200-företagen.

Viktiga slutsatser:

- Den fyrfasiga transformationsmodellen och var de flesta organisationer fastnar när de tillämpar den
- Hur man identifierar vilka HR-investeringar som har den största påvisbara inverkan på affärsresultaten
- Hur CHRO:er kan positionera HR som en ledande indikator på affärsresultat snarare än en eftersläpande kostnadsplats

Dave Ulrich's Videos





Vad Dave Ulrichs kunder säger

Recension av boken "HR from the Outside In": Den här boken är en viktig vägledning till vad som krävs för att lyckas. Ett måste för alla HR-proffs

Lynda Gratton

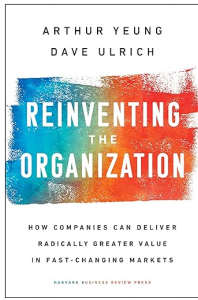
professor, London Business School

Recension av hans bok "HR from the Outside In": Fullspäckad med fakta, belägg och konkreta råd. Den handlar om att i första hand vara en företagsledare och i andra hand en HR-expert.

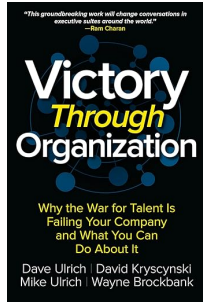
Randy MacDonald

Vice VD, personalavdelningen, IBM Corporation

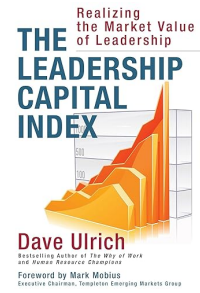
DAVE:S SENASTE BÖCKER



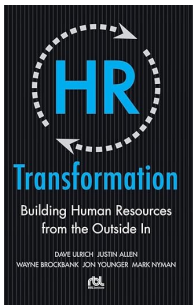
Reinventing the Organization: How Companies Can Deliver Radically Greater Value in Fast-Changing Markets



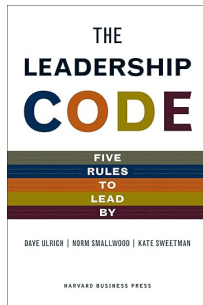
Victory Through Organization: Why the War for Talent is Failing Your Company and What You Can Do About It



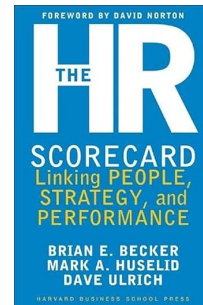
The Leadership Capital Index: Realizing the Market Value of Leadership



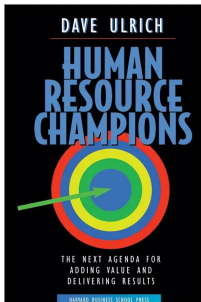
HR Transformation: Building Human Resources From the Outside In



Leadership Code: Five Rules to Lead By



The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance



Human Resource Champions

Dave Ulrich's 2026 speaking fees

Specifika avgifter faller inom de intervall som visas. Dessa presenteras endast som en vägledning och kan ändras utan föregående meddelande.

	EUR	GBP	USD
Hemland	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Asien och Stillahavsområdet	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Europa	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000

Mellanöstern & 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 östkust	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
USA:s västkust	€12000 to €40000	£10,001 - £35,000	\$15000 - \$50000
Virtuell	Under €12000	Under £10,000	Under \$15000