



Zarina Virsholm, grundare och partner på Sharp Recruitment & Consultants.

Fakta

Sharp Recruitment & Consultants

- Grundades: 2014.
- Verksamhet: Rekrytering och interim. Specialiserat inom legal, compliance, Risk och tax & finance.
- Antal konsulter: 400.
- Antal intervjuer per år: 3 000.
- Antal rekryteringar per år: 500.

HÖG EFTERFRÅGAN. Det råder stor brist på kompetens inom compliance, särskilt i Sverige. Rekryterare vänder sig i stället till länder som USA och England. FOTO: MOST PHOTOS

Kompetensbrist i Sverige – experter söks utomlands

Bolagens ökade behov av compliance driver upp lönerna

Sharp Recruitment & Consultants, som är specialiserat på rekrytering inom juridik och compliance, har börjat leta efter kompetens i andra länder.

”Mot bakgrund av complianceområdets snabba utveckling råder det stor brist på kompetens, särskilt i Sverige”, säger Zarina Virsholm, grundare och partner.

Compliance, eller regel efterlevnad, är ett område som växer kraftigt i takt med mängden av lagar och regler som företagen måste förhålla sig till ökar.

”Egentligen började det med Lehmankraschen i syfte att skydda konsumenterna. Så den lågkonjunktur vi är på väg mot är den första som området möter”, säger Zarina Virsholm, grundare och partner på Sharp Recruitment & Consultants.

”Vi ser inte att konjunkturen kommer att påverka efterfrågan negativt, tvärtom.

Behovet ökar ytterligare, samtidigt vill vi i Europa undvika det enorma regelflödet vi ser välla fram i USA.”

Sharp Recruitment & Consultants, som rekryterar och bemannar inom juridik, compliance, risk och skatt och finans, startade 2014.

Hur har compliance-området förändrats sedan dess?

”Det har hänt väldigt mycket, inte minst vad gäller sättestat arbete. När vi började var det mycket fokus på kontroll. Compliancefunktionen hade inte heller en tydlig plats

i organisationen, det var något mellanlag mellan ledning och resten av organisationen. Idag är den platsen tagen.”

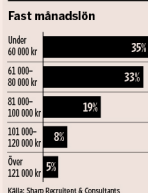
Enligt Zarina Virsholm är funktionen kontrollerande men den är samtidigt mycket mer rådgivande. I många företag är rollen också skild från regulatory.

”Compliance handlar också mycket om bolagens hållbarhetsarbete och samarbetet med juridik-, risk- och säkerhetsfunktionen har stärkts ytterligare. Regtech (Regulatory Technology), som tidigare sågs som etthot, är också på frammarsch. I dag har de flesta funktioner insett att regtech kan effektivisera och höja deras jobb över det rent rutinmässiga.”

Mot bakgrund av områdets snabba utveckling råder det idag stor brist på kompetens, särskilt i Sverige.

”För svenska globala före-

Så mycket tjänar Compliance-experterna



tag letar vi ofta efter kompetens i andra länder. I USA, England, och i många andra europeiska länder finns det ett mycket större utbud av rätt erfarenhet och kompetens.

Vilken utbildning har lämpliga kandidater?

”Det beror på vilken funk-

tion de ska ha. Om det handlar om produkt-compliance är det kanske ingenjörer eller biologer, handlar det om policy är det främst jurister och om du ska jobba med implementering och affärsutveckling kanske du ska vara ekonom. I dag finns ju ingen specialiserad högskoleutbildning för complianceroller utan man vidareutvecklas ute i arbetslivet”, säger Zarina Virsholm.

Det allt större behovet i kombination med brist på kompetens har även drivit på löneutvecklingen. Från 2020 till 2021 ökade genomsnittslönen inom compliance i Sverige med cirka 6 000 kronor till 72 000 i månaden, visar Lönerapporten 2022 från Sharp Recruitment. Undersökningen har genomförts fem år i rad och för 2022 var det strax under 1000 personer som svarade.

”Det som skiljer compliance från juridik är att lönerna ligger lite lägre. Förklaringen till det är troligen att compliance ofta sorterat under juridiken, men blir allt mer en egen funktion. Det kommer att trycka upp lönerna ytterligare.”

Över 40 procent av de compliancepersoner som svarat har anggett att de även har en riktig del, en bonus. Det tycker Zarina Virsholm är lite märkligt.

”Complianceutgören kontrollerande, självständig funktion på bolaget. Då blir det väldigt konstigt om de anställda har en bonus kopplad till resultatet eller någon annan KPI. Där tycker jag att en höjd fast lön är en bättre lösning.”

JILL BADEROFF
jill.baderoff@di.se
08-573 650 00