

DIN LÖN

26

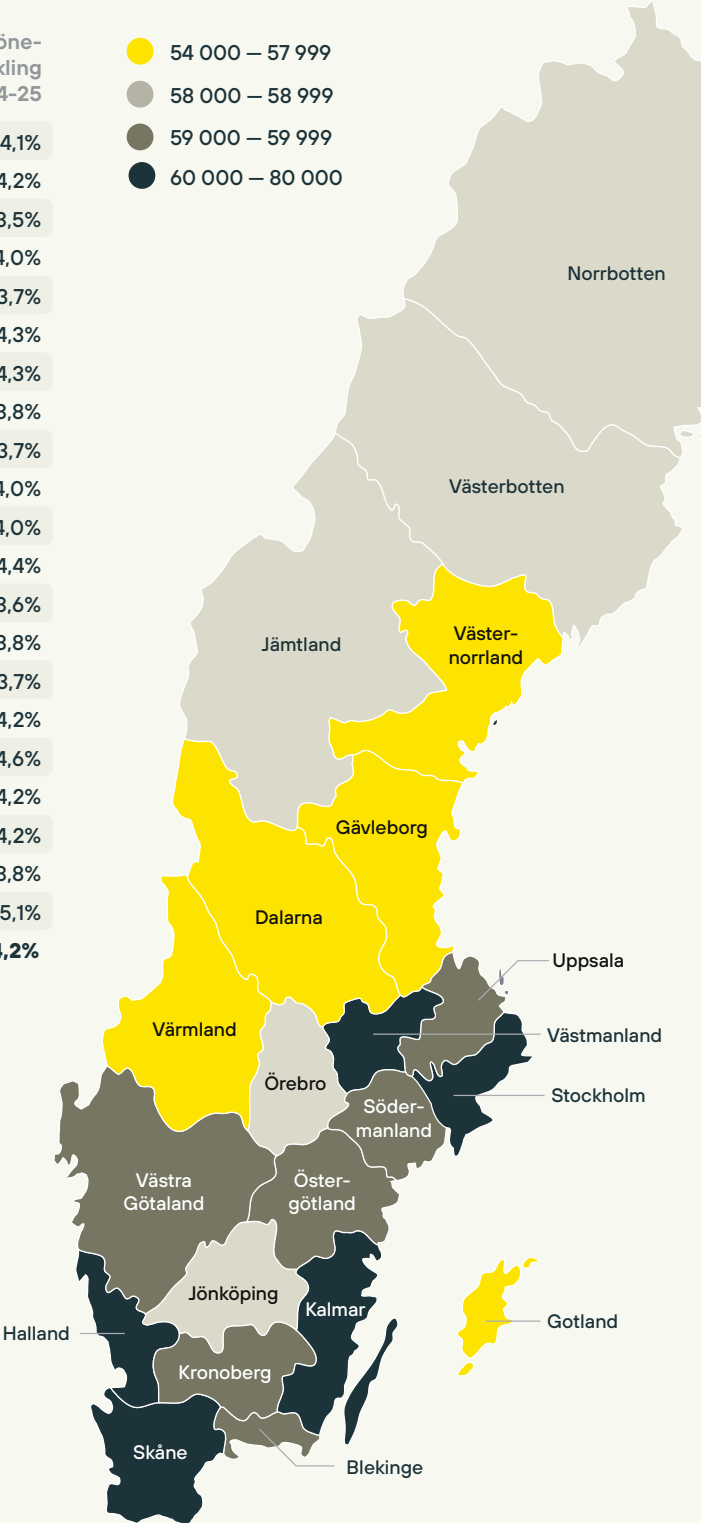
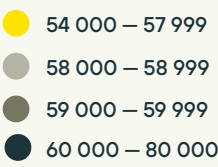


→ HÖJ DIN LÖN!
→ LÖNERÅDGIVNING
→ INGÅNGSLÖN
→ PENSIONSTIPS

Årets resultat

MEDELLÖN OCH LÖNEUTVECKLING
FÖR ALLA SKOLLEDARE

Län	Medel	10:e percentil	90:e percentil	Löne- utveckling 2024-25
Blekinge	59 900	53 100	65 000	4,1%
Dalarna	55 600	48 600	63 000	4,2%
Gotland	54 400	44 500		3,5%
Gävleborg	57 600	50 100	65 300	4,0%
Halland	60 000	52 500	66 800	3,7%
Jämtland	58 400	51 800	65 100	4,3%
Jönköping	58 600	49 300	66 300	4,3%
Kalmar	60 100	49 700	71 000	3,8%
Kronoberg	59 400	49 600	67 900	3,7%
Norrbottn	58 600	51 000	66 400	4,0%
Skåne	60 800	51 000	70 300	4,0%
Stockholm	65 900	54 000	80 200	4,4%
Södermanland	59 400	49 500	70 200	3,6%
Uppsala	59 900	51 200	69 400	3,8%
Värmland	57 900	50 100	65 300	3,7%
Västerbotten	58 000	50 000	66 700	4,2%
Västernorrland	57 100	49 200	64 000	4,6%
Västmanland	60 100	51 500	70 600	4,2%
Västra Götaland	59 900	52 200	67 800	4,2%
Örebro	58 300	50 300	65 100	3,8%
Östergötland	59 300	49 900	68 000	5,1%
Samtliga	60 600	51 000	71 000	4,2%



Beräkningarna av löneutveckling i tabellen görs för medlemmar som svarat både 2024 och 2025. Övriga uppgifter visar svaren för 2025. Kartan visar medellön för respektive län.

TACK för din medverkan!

Tack för att du tillsammans med dina kolleger i Sveriges Skolledare deltog i höstens löneenkät. I år fick vi in 7 908 svar och det ger en lönestatistik av mycket hög kvalitet. Med ett så stort antal svar och en bra svarsfrekvens ger det oss en unik och oumbärlig statistik inför årets löneförhandlingar. Och inte minst ett bra underlag inför ditt eget lönesamtal och förhandling med din arbetsgivare. Återigen – ett stort TACK för din medverkan.

Ledare

ANSTRÄNGNINGAR SKA VÄRDERAS I LÖNEKUVERTET

Varje år presenterar Din Lön en tydlig bild av skolledares löner och villkor. Det är en bild som bygger på statistik som ni själva bidragit med genom era svar. Därför vill jag börja med att tacka er nära 8 000 skolledare som har tagit er tid att besvara löneenkäten. Jag vet att ni har mycket som ligger på ert bord men utan er hade denna unika kartläggning inte kunnat bli verklighet.

Och vi har goda nyheter i år. Det generella löneutfallet på 4,2%, väl över märket på 3,4 %, är ett kvitto på att medlemmar tar sitt ansvar i sina lönesamtal och att lokalt fackligt arbete ger resultat. Våra förtroendevalda har drivit på löneöversyner och budgetdialoger med uthållighet. Det syns nu i lönestatistiken och det ska vi vara stolta över.

Samtidigt ger enkäten också statistiskt underlag för något vi känner till väl. Var fjärde biträdande rektor tjänar samma eller mindre än sin högst lönesatta lärare. Det har skett en försiktigt positiv utveckling de senaste två åren, men det är uppenbart att det går för långsamt. Dessutom skiljer sig lönen mellan kommunala och fristående skolor liksom mellan skolformer och årskurser kraftigt. Det visar att vi fortfarande har arbete kvar att göra.

Det är valår i år. Skolledares löner lär inte dominera valrörelsen, men desto viktigare att vi fortsätter hålla trycket uppe. Det gäller i varje politisk kontakt, både nationellt och lokalt. Skolledare ska ha en lön som speglar yrkets komplexitet och ansvar. Ansträngningar ska värderas där det märks. I lönekuvertet. ■



Foto: Tomas Bergqvist

Ann-Charlotte Gavelin Rydman
Förbundsordförande
Sveriges Skolledare

Löner för alla skolledare

Skolform	Medel	10:e percentil	Median	90:e percentil
Anpassad grund- och gymnaieskola	60 300	53 500	60 000	67 000
Folkhögskola	60 600	50 600	60 000	72 000
Förskola	56 100	47 500	55 800	64 400
Förskola, f-klass, grundskola	66 000	53 000	63 000	82 400
F-klass, grundskola	61 800	52 400	61 000	72 500
Grundskola	61 900	53 100	61 000	72 500
Gymnasieskola	64 100	55 000	63 100	75 000
Musik-och kulturskola	55 100	47 700	54 500	63 000
Vuxenutbildning	61 600	53 300	61 800	69 200
Annan*	64 900	52 000	61 900	82 000
Samtliga	60 600	51 000	59 900	71 000

* Här finns även flera skolchefer, förvaltningschefer, avdelningschefer och motsvarande

Årets resultat

BRA UTFALL MEN LÖN FÖR ANSVAR OCH ÖVERTID MÅSTE ÖKA

Bra villkor och god lön är avgörande för att huvudmän ska kunna behålla och attrahera skolledare. Årets lönestatistik visar fortsatt stora variationer mellan län, skolformer och huvudmän. Utfallet ger en genomsnittlig löneutveckling på 4,2 procent och en ny medellön på 60 600 kronor per månad. Med nära 8 000 svar och 60 procents svarsfrekvens ger statistiken en tillförlitlig bild av hög kvalitet.

Bäst löneutveckling hade Östergötland med 5,1 procent följt av Västernorrland med 4,6 procent. Båda länen hade även i fjol en god utveckling på 4,5 procent. Samtliga län ligger i år över märket på 3,4 procent. Högst medellön har Stockholm med 65 900 kronor per månad och därefter Skåne med 60 800 kronor. Lägst medellön hade Gotland med 54 400 kronor och Dalarna med 55 600 kronor.

Löneutvecklingen var något högre i privat sektor (4,3 procent) än i kommunal (4,0 procent). Inom fristående förskolor är lönenivån lägre än i kommunala, 51 900 kronor jämfört med 57 000 kronor per månad. Inom grundskolan är förhållandet det omvända: 63 800 kronor i fristående och 62 100 kronor i kommunala.

36 procent av skolledarna har 21–30 medarbetare och var fjärde har 31–40. Lägst snittlön har gruppen med 21–30 medarbetare, 59 700 kronor, och högst de med över 50 medarbetare, 65 300 kronor per månad.

Omsättningen är oförändrat 11 procent. Biträdande

rektorer med upp till 10 års chefserfarenhet som bytt arbetsgivare har i snitt 2 400–2 700 kronor högre lön än de som inte bytt. För rektorer med upp till 15 års erfarenhet är skillnaden 1 500–2 000 kronor. Tidsbegränsade chefsförordnanden har minskat till 2 procent.

Lönesamtal ger tydlig effekt: i genomsnitt 2 300 kronor mer per månad. I kommunerna är skillnaden 2 500 kronor och i fristående verksamheter 1 500 kronor. Skolledare arbetar mycket och 84 procent jobbar mer än heltid, varje vecka. Undersökningen visar att övertidsarbetet ökar med antal medarbetare, och att lönenivån inte står i proportion till den totala arbetstiden.

Medellönen för den som uppger att den aldrig arbetar över är 1800 kr lägre än för den

som jobbar fem till tio timmar mer än heltid varje vecka, 62 100 kronor per månad jämfört med 60 300 kronor per månad.

Sveriges Skolledare driver frågan om ett rimligt ansvarsavstånd för chefer inom skolan och anser att lönen bör vara 25 procent högre än den högst lönesatta medarbetaren för att spegla skillnaden i ansvar. För att få en uppfattning om hur det ser ut har frågan ställts till rektorer och biträdande rektorer.

Resultatet visar att 25 procent av de biträdande rektorerna saknar ansvarsavstånd helt och har samma eller lägre lön än sin högst lönesatta lärare, vilket är en procentenhet bättre än i fjol. Bland rektorerna är det än så länge 20 procent som har ett 25 procentigt ansvarsavstånd. Räkna med att vi håller i frågan om att alla skolledare ska ha ett rimligt ansvarsavstånd! ■

21%

Av biträdande rektorerna har ett ansvarsavstånd på minst 10 000 kr/mån.



Foto: Tomas Bergqvist

Vår lönepolitik

STARKA SKOLLEDARE BYGGER STARKA SKOLOR

Att ett stabilt ledarskap i förskola och skola har avgörande betydelse för barns utveckling och resultatet för elever är oomtvistat. Men då krävs bra och robusta villkor och förutsättningar för att Sveriges viktigaste chefer ska kunna utföra sitt uppdrag på bästa sätt.

Landets skolledare genomför med stolthet sitt nationella uppdrag – att leda verksamheten i förskola och skola – med barn och elever i första rummet. Det är ett uppdrag av avgörande betydelse för kvalitet, utveckling och likvärdighet i hela utbildningsväsendet. För att lyckas och för att förskola och skola ska fortsätta utvecklas krävs dock goda, tydliga och långsiktigt hållbara villkor.

Om ett år väntar återigen en lönerörelse för Sveriges skolledare. Lön, tillsammans med arbetsmiljö, är medlemmarnas högst prioriterade frågor. Förbundet

har inför löneöversynen en stark utgångspunkt i vårt lönepolitiska program, där kongressen fastslagit grundläggande principer för en rättvis och hållbar lönesättning.

Den höga omsättningen av skolledare är oroande och måste tas på största allvar av både huvudmän och regering. Sverige har inte råd att förlora skickliga rektorer och skolchefer. Huvudmännen måste säkerställa att kompetenta skolledare stannar kvar och att rektorsuppdraget inte tappar i attraktivitet.

Lönerna måste motsvara det stora ansvar och den komplexitet som uppdraget

innebär. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt spegla ansvar och uppdrag. Ansvarsvståndet mellan rektor och lärare måste upprätthållas och bör vara minst 25 procent. Att lärare i vissa fall har högre lön än sin chef är ohållbart och måste upphöra.

Skolledare tar stort ansvar och accepterar perioder av hög arbetsbelastning, men uppdraget måste vara möjligt att utföra på ett hållbart sätt över tid. Det ska gå att förena arbetsliv och privatliv, och all arbetstid ska ersättas. Gratisarbete måste få ett slut.

Skolledarlöner utgör en liten del av skolans budget men är en lönsam investering. Framgångsrika skolledare skapar välfungerande och attraktiva skolor, lockar skickliga lärare och inspirerar framtida ledare. För att rekrytera de bästa till Sveriges viktigaste uppdrag krävs konkurrenskraftiga löner och villkor – till gagn för skolan, samhället och framför allt för landets barn och elever. ■

Kommuner 2026



Mitt bästa lönetips

Inför lönesamtalet är det viktigt att reflektera över din prestation i relation till lönekriterier och mål. Lyft fram dina insatser sakligt och konkret, och säkerställ att din lön är rimlig utifrån ditt ansvar och bidrag till verksamheten. Om lönen inte kan justeras, be om en tydlig plan och kontinuerlig uppföljning för hur den ska utvecklas.

Vid byte av arbetsgivare bör du vara väl förberedd: bestäm din lägsta acceptabla lön, ge ett högre anspråk och ta reda på löneläget samt vilka förutsättningar som gäller. Använd Sveriges Skolledares lönestatistik som stöd.

Följ även löneläget i din egen och närliggande kommuner. I samtalet, undvik att skryta – beskriv istället konkret vad du gör och vilka resultat du skapar. Var öppen med utvecklingsområden, det stärker din trovärdighet och din långsiktiga löneutveckling.

Jeanette Andersson

Norra innerstadens
stadsdelsförvaltning,
Avdelningsstöd förskola

REKTOR I FÖRSKOLAN

Län	Medel	10:e perc.	90:e perc.
Blekinge	58 600	55 500	61 400
Dalarna	54 000	51 700	56 500
Gävleborg	55 700	51 900	63 500
Halland	58 700	54 600	62 900
Jämtland	55 400	51 300	58 300
Jönköping	57 000	53 000	61 300
Kalmar	59 100	50 700	66 000
Kronoberg	59 000	54 300	63 200
Norrbottnen	55 800	51 300	60 500
Skåne	60 800	56 000	65 500
Stockholm	66 800	61 200	72 700
Södermanland	59 600	55 300	63 900
Uppsala	55 600	51 200	60 400
Värmland	53 800	49 000	57 900
Västerbotten	54 900	50 100	60 100
Västernorrland	54 900	51 200	59 600
Västmanland	57 700	55 000	60 800
Västra Götaland	58 000	53 000	63 000
Örebro	54 200	48 500	59 500
Östergötland	58 000	53 700	62 400
Samtliga	58 300	52 000	64 900

REKTOR I FÖRSKOLAN

LÖNEUTVECKLING

Län	Medellön 2024	Medellön 2025	Utveckling
Samtliga län	56 119	58 463	+4,2%

Löneutveckling för medlemmar som svarat båda åren och som kan ha bytt arbetsgivare.

”

Att benämnas som "biträdande rektor" trots att uppdraget i praktiken motsvarar ett fullt rektorsansvar är orimligt.

Röst ur 2026 års löneenkät

Kommuner 2026

REKTOR I GRUNDSKOLAN

Län	Medel	10:e perc.	90:e perc.
Blekinge	61 300	58 000	65 000
Dalarna	59 400	55 500	63 200
Gotland	62 900	—	—
Gävleborg	61 200	54 900	67 600
Halland	62 000	57 700	66 600
Jämtland	59 500	55 400	65 000
Jönköping	61 000	56 000	65 600
Kalmar	62 800	55 600	71 000
Kronoberg	61 700	58 000	66 300
Norrbotten	60 200	55 300	65 000
Skåne	66 000	61 000	71 200
Stockholm	78 500	72 500	84 000
Södermanland	66 600	61 500	73 200
Uppsala	65 500	62 100	69 300
Värmland	58 800	54 300	64 000
Västerbotten	59 100	54 200	64 800
Västernorrland	59 700	55 100	64 200
Västmanland	63 600	60 100	67 300
Västra Götaland	61 700	56 300	68 000
Örebro	61 600	57 600	65 700
Östergötland	62 200	58 200	66 300
Samtliga	64 200	56 900	75 000

REKTOR I GRUNDSKOLAN

LÖNEUTVECKLING

Län	Medellön 2024	Medellön 2025	Utveckling
Samtliga län	62 207	64 630	+3,9%

Löneutveckling för medlemmar som svarat båda åren och som kan ha bytt arbetsgivare.

20%

Av rektorerna har direkt chefsansvar för fler än 40 medarbetare.



Mitt bästa lönetips

En bra löneutveckling börjar med att tydliggöra hur ditt arbete gör skillnad i vardagen. I dialog med chef och skollledning är det viktigt att visa hur du avlastar organisationen och bidrar till öppna samtal om behov, utmaningar och utvecklingsmöjligheter, samt hur ditt stöd hjälper kollegor att komma vidare i sitt arbete.

Att konkret använda data och analys för att stärka verksamheten och presentera information på ett praktiskt sätt är ofta avgörande för både kvalitet och synlig kompetens. För administrativa chefer i Malmö stad är kännedom om lönekriterier och aktivt deltagande i nätverk centralt.

Min delaktighet i skolans pedagogiska utveckling, med både rektors- och lärarutbildning, ger goda möjligheter att växa personligt, professionellt och lönemässigt.

Kristian Antonsson
Administrativ chef,
Elinelundsskolan, Malmö



 Mitt bästa lönetips

Redan när du anställs är det viktigt att komma rätt i lönestrukturen. Ta kontakt med Sveriges Skolledare, gärna lokalt om möjligt annars på central nivå för att få stöd i vad som är rimlig nivå för dig.

Inför lönesamtalet brukar jag gå tillbaka till kalendern och minnesanteckningar för att få bättre överblick över hela året. Vad har jag varit med och utvecklat? Vad är jag särskilt nöjd med? Vad har gjort skillnad? Det är lätt annars att samtalet mest handlar om det som hänt den senaste tiden.

Sharon Haffajee
Rektor, Malmö

23%

Har använt skriften Din Lön 2025 som stöd inför sitt lönesamtal. Det är tre procentenheter fler än tidigare. Dessutom har de 500 kr högre medellön.

REKTOR I GYMNASIESKOLAN

Län	Medel	10:e perc.	90:e perc.
Blekinge	63 600	61 100	66 000
Dalarna	59 000	—	—
Gävleborg	63 200	55 300	69 500
Halland	61 800	58 500	66 000
Jämtland	59 700	—	—
Jönköping	61 100	56 000	64 000
Kalmar	62 400	56 000	70 000
Kronoberg	63 700	—	—
Norrbottn	61 000	54 000	66 300
Skåne	69 900	63 800	79 700
Stockholm	79 500	76 000	82 700
Södermanland	68 900	—	—
Uppsala	67 100	—	—
Värmland	59 900	58 000	63 600
Västerbotten	65 000	60 800	71 000
Västernorrland	63 200	59 400	67 000
Västmanland	68 200	—	—
Västra Götaland	63 600	59 500	67 800
Örebro	63 000	—	—
Östergötland	66 000	63 000	71 300
Samtliga	65 600	58 300	77 000

REKTOR I GYMNASIESKOLAN

LÖNEUTVECKLING

Län	Medellön 2024	Medellön 2025	Utveckling
Samtliga län	63 621	65 975	+3,7%

Löneutveckling för medlemmar som svarat båda åren och som kan ha bytt arbetsgivare.

Vad betyder strecket?



Strecket i tabellen ovan, och i övriga tabeller, innebär att där den återfinns har vi fått in för få uppgifter för att kunna presentera ett värde. Lönestatistiken är helt avidentifierad.

Kommuner 2026

BITRÄDANDE REKTOR I FÖRSKOLAN

Län	Medel	10:e perc.	90:e perc.
Dalarna	47 300	45 500	50 500
Gotland	46 500	—	—
Gävleborg	51 400	48 600	55 400
Jönköping	48 500	45 000	52 000
Kalmar	48 100	46 400	51 100
Kronoberg	48 500	—	—
Skåne	50 200	46 000	54 600
Stockholm	55 900	51 000	60 300
Södermanland	50 400	46 800	54 800
Västerbotten	49 400	46 800	55 600
Västernorrland	49 600	44 900	54 000
Västmanland	49 100	—	—
Västra Götaland	45 900	—	—
Östergötland	47 600	44 000	50 300
Samtliga	51 700	46 400	58 000

BITRÄDANDE REKTOR I GYMNASIESKOLAN

Län	Medel	10:e perc.	90:e perc.
Dalarna	57 100	—	—
Gävleborg	56 500	—	—
Halland	58 000	—	—
Kalmar	60 300	—	—
Norrbottn	53 800	—	—
Skåne	60 100	54 900	67 200
Stockholm	64 500	60 000	69 000
Södermanland	57 500	—	—
Uppsala	60 000	56 500	62 000
Västerbotten	56 100	51 800	58 700
Västernorrland	56 800	—	—
Västmanland	59 900	—	—
Västra Götaland	55 100	52 700	60 000
Örebro	57 000	—	—
Samtliga	59 800	54 100	66 000



Mitt bästa lönetips

Lönesamtal kan väcka osäkerhet, men med goda förberedelser stärker du både din position och trygghet i dialogen. Inför en nyanställning är det viktigt att skaffa en tydlig bild av löneläget och värdera din kompetens utifrån erfarenhet och eventuella spetskunskaper.

Hos offentliga huvudmän kan löner begäras ut anonymt, annars är Sveriges Skolledares lönestatistik ett bra stöd.

Du behöver inte ange löneanspråk direkt – be i stället arbetsgivaren beskriva hur de värderar din kompetens och vilket löneläge som gäller. Tänk även på andra värden än lön, som utveckling och utbildning.

Inför lönesamtal och revision bör du förbereda några tydliga exempel på insatser utöver grunduppdraget och koppla dem till verksamhetens mål. Jämför sakligt med kollegor, våga fråga hur du kan förbättra din revision och följ upp samtalet i medarbetarsamtalet. Det är arbetsgivarens ansvar att motivera din löneutveckling.

Robin Kahlbom
Rektor, Anpassad
Gymnasieskola Burgården



 Mitt bästa lönetips

Säkerställ att du kommer förberedd till ditt medarbetarsamtal och lönesamtal. Visa att du valt skolledaruppdraget för att du kan och vill ta ansvar samt på vilket sätt du gör detta. Lyft fram vad du gör, har gjort och vilka framgångar det har lett till samt vilka ledaregenskaper och arbetssätt du använt. Beskriv även dina utvecklingsområden och hur du målmedvetet kommer arbeta för att stärka dessa.

Om du byter arbetsgivare behöver du ha koll på lönestatistiken, där har jag själv använt Din Lön samt Sveriges Skolledares lönestatistik. Jag bokade även en tid för lönerådgivning med en chefsrådgivare.

Arbeta medvetet för din egen löneutveckling genom att säkerställa att du får betalt både för det ansvar du har och den tid du lägger på ditt arbete. Lycka till!

Anna Bäckbom
Rektor, Långbrodalsskolan
Stockholm

BITRÄDANDE REKTOR I GRUNDSKOLAN

Län	Medel	10:e perc.	90:e perc.
Blekinge	52 900	—	—
Dalarna	52 300	48 600	55 400
Gävleborg	54 800	50 100	58 900
Halland	53 800	50 600	58 000
Jämtland	55 100	—	—
Jönköping	50 600	47 400	54 700
Kalmar	52 600	49 000	56 100
Kronoberg	53 700	52 000	58 000
Norrboten	51 900	48 000	53 500
Skåne	57 400	54 000	60 300
Stockholm	63 500	59 500	67 700
Södermanland	54 800	50 200	58 300
Uppsala	56 300	53 400	59 800
Värmland	52 100	48 000	56 500
Västerbotten	52 600	49 800	57 300
Västernorrland	53 500	51 200	56 000
Västmanland	54 200	51 200	57 000
Västra Götaland	56 700	50 400	62 800
Örebro	53 900	49 500	57 500
Östergötland	53 600	50 500	57 900
Samtliga	57 600	51 000	65 000

BITRÄDANDE REKTORER LÖNEUTVECKLING

Skolform	Medellön 2024	Medellön 2025	Utveckling
Anpassad grund-och gymnasieskola	55 945	57 601	+3,0%
Förskola	49 452	51 911	+5,0%
Grundskola	56 023	58 143	+3,8%
Gymnasieskola	58 254	60 536	+3,9%
Vuxenutbildning	55 400	55 783	+4,3%

Löneutveckling för medlemmar som svarat båda åren och som kan ha bytt arbetsgivare.

Offentlig sektor 2026

LÖNER FÖR STATLIGT ANSTÄLLDA

Befattning	Medel	10:e perc.	90:e perc.
Biträdande rektor/enhetschef	57 700	—	—
Rektor/enhetschef	63 900	56 900	71 000
Utbildningsledare, samordnare, expert	58 900	—	—
Undervisningsråd, utredare	54 900	50 500	59 000
Avdelnings-, skol-, regionchef	77 400	—	—
Samtliga	61 500	52 500	75 000

LÖNER FÖR REGION-ANSTÄLLDA

Befattning	Medel	10:e perc.	90:e perc.
Biträdande rektor	53 500	47 500	61 800
Rektor	63 800	57 300	72 000
Utvecklingsledare, samordnare, expert	54 300	—	—
Verksamhets-, skol-, områdeschef	73 900	—	—
Samtliga	58 300	48 600	69 300

KOMMUNALT ANSTÄLLDA SKOLLEDARE

LÖNEUTVECKLING

Befattning	Medellön 2024	Medellön 2025	Utveckling
Biträdande rektor	54 834	57 034	+4,0%
Enhetschef	57 408	59 806	+4,2%
Rektor	60 006	62 415	+4,0%
Utvecklingsledare, samordnare, expert	54 754	56 361	+2,9%
Förvaltnings-, skol och regionchef	83 626	87 191	+4,3%
Verksamhets-, skol-, områdeschef	71 796	74 559	+3,8%
Intendent, administrativ chef	55 134	57 140	+3,6%

Löneutveckling för medlemmar som svarat båda åren och som kan ha bytt arbetsgivare.



Tid för lönerevision Statligt anställda

Lönerevisionstidpunkten för statligt anställda är vanligtvis den 1 oktober varje år, men utgångspunkten i det statliga löneavtalet är att lönebildningen sker lokalt. De lokala parterna på myndigheterna kan komma överens om en annan revisionstidpunkt. Sveriges Skolledare har främst medlemmar på Skolverket, Skolinspektionen och Specialpedagogiska skolmyndigheten, liksom på lärosätena. De flesta är enhetschefer, rektorer och utbildningsledare.

11%

Av skolcheferna bytte jobb förra året och de har en snittlön på 77 100 kr/mån.

Fristående skolor 2026



Tid för lönerevision
Fristående skolor

Lönerevisionstidpunkten i fristående verksamheter kan variera beroende på vilket kollektivavtal som gäller i din verksamhet. Det vanligaste är 1 mars, 1 maj eller 1 september. I vissa fall är det även möjligt att komma överens med din chef om en individuell årlig löneöversynstidpunkt. Kolla därför i det kollektivavtal du omfattas av vad som gäller för dig.

5 000 kr

Lägre medellön har skolledare som har kvar rätten till beordrad övertidsersättning, jämfört med de som har den invägd i lönen och/eller extra semester.

LÖNER PER BEFATTNING –
FRISTÅENDE SKOLOR

Befattning	Medel	10:e perc.	90:e perc.
Biträdande rektor	55 900	48 500	63 800
Enhetschef	58 200	—	—
Rektor	59 400	45 800	72 800
Region-, avdelnings-, skolchef	73 800	60 700	87 100
Verksamhets-, skolchef	75 500	58 400	95 200
Intendent, administrativ chef	47 500	—	—
Utvecklingsledare, samordnare	55 300	—	—
Samtliga	59 500	46 700	73 600

LÖN PER SKOLFORM –
FRISTÅENDE SKOLOR

	Medel	10:e perc.	90:e perc.
Anpassad grund- och gymnasieskola	64 400	—	—
Folkhögskola	60 300	49 500	69 500
Förskola	51 900	44 400	60 200
Förskola, f-klass, grundskola	63 400	52 500	79 000
F-klass, grundskola	62 700	50 000	74 100
Grundskola	64 500	52 400	80 700
Gymnasieskola	64 600	55 000	75 000
Vuxenutbildning	59 800	50 000	68 000
Annan*	69 400	—	—
Samtliga	59 500	46 700	73 600

*Här finns även skolchefer, region- och avdelningschefer

FRISTÅENDE SKOLOR

LÖNEUTVECKLING

	Medellön 2024	Medellön 2025	Utveckling
Samtliga	57 860	60 315	+4,3%

Löneutveckling för medlemmar som svarat båda åren och som kan ha bytt arbetsgivare.



Missa inte att svara på 2026 års löneenkät!
Den kommer till din e-postlåda i oktober.



Fristående skolor 2026

LÖN, FRISTÅENDE SKOLOR

Län	Medel	10:e perc.	90:e perc.
Blekinge	49 000	—	—
Dalarna	54 000	—	—
Gotland	49 400	—	—
Gävleborg	57 200	42 500	67 700
Halland	57 600	44 400	74 500
Jämtland	51 300	—	—
Jönköping	53 800	46 500	63 800
Kalmar	61 700	—	—
Kronoberg	57 900	45 000	68 300
Norrbottn	54 600	—	—
Skåne	59 100	48 600	70 000
Stockholm	62 700	50 000	78 100
Södermanland	56 700	45 300	72 500
Uppsala	55 800	45 000	67 300
Värmland	57 400	44 900	67 500
Västerbotten	57 200	46 200	65 200
Västernorrland	55 300	—	—
Västmanland	57 600	45 000	76 500
Västra Götaland	59 100	46 700	74 100
Örebro	59 300	40 200	67 200
Östergötland	57 900	45 500	70 400
Samtliga	59 500	46 700	73 600

VERKSAMHETSFORMER, LÖN

Fristående huvudman	Medel	10:e perc.	90:e perc.
Aktiebolag del av koncern	62 000	50 000	74 000
Aktiebolag ej del av koncern	59 700	48 000	70 500
Ideell förening	55 000	44 000	67 300
Stiftelse	62 600	48 000	80 400
Samtliga	59 500	46 500	73 200

1500kr

Högre genomsnittlig månadslön har erfarna skolledare som använt Saco lönesök inför sitt lönesamtal.



Partsställning på friskoleavtalet

Med giltighet från 31 dec 2025 omfattas Sveriges Skolledares medlemmar med anställning i företag som är medlem i Almega Utbildning, av kollektivavtal tillsammans med övriga Sacoförbund inom Akademikerförbunden. Sveriges Skolledare är kontaktförbund för Akademikerförbunden och kommer nu tillsammans med skolledarmedlemmar och andra akademiker att jobba aktivt för att bilda akademikerföreningar i företagen.

Lönenivåerna varierar

Den genomsnittliga månadslönen varierar mellan olika avtalsområden i fristående verksamheter. Högst medellön har skolledare på Sobonas avtal med 66 400 kr/mån följt av Almega Utbildning på 62 800 kr/mån. Lägst är det på Svenska Kyrkans avtalsområde med 51 900 kr/mån, därefter Fremias skolavtal 54 200 kr/mån. Medellönen på arbetsgivaralliansen skola/ utbildning är 56 400 kr/mån och folkhögskola 59 800 kr/mån.

Vuxenutbildning 2026 - Alla sektorer



Löneutveckling
De senaste 10 åren

År	Utveckling
2024-25	4,2%
2023-24	4,3%
2022-23	3,8%
2021-22	3,6%
2020-21	3,6%
2019-20	3,2%
2018-19	4,3%
2017-18	4,1%
2016-17	5,4%
2015-16	4,7%

Genomsnittlig utveckling för alla skolledare i Sverige.

1600kr

Högre lön har nyblivna biträdande rektorer som använt Sveriges Skolledares rekommenderade ingångslöner som stöd inför sin löneförhandling.

VUXENUTBILDNING

Län	Medel	10:e perc.	90:e perc.
Blekinge	59 000	—	—
Dalarna	56 700	52 100	62 100
Gävleborg	59 900	53 800	63 300
Halland	57 000	—	—
Jämtland	63 800	—	—
Jönköping	61 500	52 000	68 500
Kalmar	60 300	—	—
Kronoberg	63 100	—	—
Norrbotten	62 400	52 400	68 700
Skåne	63 300	54 500	70 000
Stockholm	64 700	55 600	76 500
Södermanland	61 700	—	—
Uppsala	60 200	53 100	68 700
Värmland	55 600	—	—
Västerbotten	57 200	51 800	65 000
Västernorrland	62 200	—	—
Västmanland	63 100	—	—
Västra Götaland	59 900	53 000	67 000
Örebro	59 000	54 000	62 700
Östergötland	63 600	—	—
Samtliga	61 200	53 000	69 000

Foto: Olov Karlsson

LÖN PER BEFATTNING

Befattning	Medel	10:e perc.	90:e perc.
Biträdande rektor	56 300	50 000	62 800
Enhetschef	59 600	—	—
Rektor	62 100	55 200	68 700
Förvaltnings-, skol och regionchef	71 600	—	—
Verksamhets-, skol-, områdeschef	70 700	61 000	80 000
Utvecklingsledare, samordnare, expert	55 100	42 000	65 000
Samtliga	61 200	53 000	69 000

VUXENUTBILDNING

LÖNEUTVECKLING

Län	Medellön 2024	Medellön 2025	Utveckling
Samtliga län	59 118	61 758	+4,5%

Löneutveckling för medlemmar som svarat båda åren och som kan ha bytt arbetsgivare.

Övertid

”

Skolledares omfattande ansvar behöver avspeglas tydligare i lönen. I mitt uppdrag som biträdande rektor har jag ansvar för en stor verksamhet och cirka 50 medarbetare, men löneskillnaden gentemot den högst avlönade läraren är endast 500 kronor.

Röst ur 2026 års löneenkät



Jeanette Andersson
Avdelningsstöd, förskola, Stockholm



Robin Kahlbom
Rektor, Göteborg

84%

Av landets skolledare
arbetar övertid varje vecka



Foto: Olov Karlsson

 Mitt bästa lönetips

Att vara väl förberedd inför lönesamtalet gör stor skillnad. Se till att vara påläst om uppdraget och tydligt kunna beskriva vad som förväntas av dig – och hur du faktiskt lever upp till det i vardagen. Utgå från din uppdragsbeskrivning och konkretisera ditt arbete med exempel på hur du följer upp, prioriterar och driver ditt ansvar framåt.

Reflektion är också en styrka i ett lönesamtal. Genom att kunna formulera både dina styrkor och de områden där du vill utvecklas visar du självinsikt och ett aktivt ledarskap.

För att undvika svepande formuleringar kan det vara klokt att förbereda sig skriftligt. Några nedtecknade stödord eller konkreta exempel gör det lättare att hålla fokus och lyfta just det som visar ditt värde i organisationen.

Lycka till!

Mattias Wahlström
Rektor, Sturebyskolan,
Stockholm stad

SKOL-, VERKSAMHETS-, REGION OCH FÖRVALTNINGS- CHEFER*

Län	Medel	10:e perc.	90:e perc.
Dalarna	69 800	—	—
Gävleborg	76 500	—	—
Halland	75 300	72 800	79 400
Jämtland	72 300	—	—
Jönköping	73 600	66 700	84 000
Kalmar	81 500	67 500	91 500
Kronoberg	73 000	—	—
Norrbotten	71 400	66 200	76 100
Skåne	80 200	65 000	99 000
Stockholm	84 500	63 600	98 500
Södermanland	80 900	—	—
Uppsala	71 600	55 000	77 900
Värmland	78 000	64 500	98 700
Västerbotten	74 800	61 800	84 100
Västernorrland	84 000	—	—
Västmanland	77 400	67 000	88 000
Västra Götaland	75 800	66 700	89 300
Örebro	73 300	—	—
Östergötland	75 900	66 500	84 000
Samtliga	77 500	65 500	92 000

*Från alla arbetsmarknadssektorer.

”

Upplever att jag har världens bästa yrke!

Röst ur 2026 års löneenkät

Skolchef 2026

MAXA SKOLCHEFSAVTALET

Ju högre chef desto tunnare anställningsskydd. Därför är ett fylligt anställningsavtal som täcker upp det som normalt finns i ett kollektivavtal så avgörande. Att noga gå igenom förslaget till anställningsavtal är viktigt för alla. Men kanske framför allt om du har fått erbjudande om anställning som hög chef. Kolla hela checklistan på vår webb, här är tre punkter du särskilt behöver tänka på:

Visste du?

Att som skolchef har du en särskild ingång till chefsförhandlingarna? Du har också flera förmåner till exempel utbildningar, skolchefsnätverk, juridiska tjänster, chefsrådgivning och inte minst unik lönestatistik för skolchefer.

Du når oss alltid på
[skolchef@
sverigesskolledare.se](mailto:skolchef@sverigesskolledare.se)

Lönen

Den ska spegla ditt uppdrag, ditt ansvar och ansvarsavståndet. Du ska ha en rejält högre månadslön än dina underställda chefer, ett avstånd på minst 25 procent. Din lön måste också vila på fakta om verksamhetens omfattning. Hur många underställda chefer kommer du att ha, hur stor är kommunens eller den fristående huvudmannens omsättning?

Tjänstepensionen

Det är din uppskjutna lön och det är därför mycket viktigt att din blivande arbetsgivare gör en extra avsättning till den.

Uppsägning/ avgångsvederlag

Det är bra att redan innan en anställning börjar vara överens om hur en eventuell "skilsmässa" ska se ut så att både du och din arbetsgivare kan gå vidare på ett för båda parter respektabelt sätt. Sveriges Skolledare rekommenderar minst sex månaders uppsägningstid och därefter ett avgångsvederlag, vars storlek bland annat är avhängigt på hur länge du innehaft tjänsten och omständigheterna när ni går skilda vägar.

01

02

03

Övertid

INGET MER GRATISARBETE

Att arbeta intensivt, mycket och med långa arbetsdagar, är en del av uppdraget som skolledare. Det är något som Sveriges rektorer inte är främmande för. Men som för alla andra arbetstagare är den normala arbetsveckan 40 timmar. Därför är det viktigt att du kommer överens med din arbetsgivare hur din övertid ska regleras.

Fler än åtta skolledare av tio arbetar över varje vecka. Året runt. Att arbeta mer än 40 timmar per vecka i perioder är en självklarhet för skolledare. Arbetets art medför ofta intensiva arbetsveckor. Men inte hela tiden.

Varje vecka arbetar 84 procent av landets skolledare övertid. De flesta mellan en och fyra timmar per vecka. Men en tredjedel förlänger sin arbetsvecka med mellan fem och tio timmar, i genomsnitt, hela året. För att arbetet ska vara hållbart måste det finnas tid för åter-

hämtning. De arbetade extratimmarna behöver kompenseras med ledig tid i nära anslutning till en intensiv arbetsperiod.

Många skolledare har rätt att ta ut tid mot tid. Men samtidigt vittnar skolledarna om att det ofta är omöjligt att göra det. Om du inte har möjlighet till en "nära" kompensation i tid, behöver du komma överens med din arbetsgivare om möjligheten att ta ut den senare.

Skolledare ansvarar vanligtvis själva för sin arbetstid och beordras sällan övertidsarbete. Därför är det viktigt att du



Att tänka på: Inarbetad tid

- Bör tas ut i anslutning till att extraarbete utförts.
- För att ta ut hela dagar behövs en överenskommelse, som bör vara skriftlig, med din chef. Detsamma gäller på vilket sätt du eventuellt förväntas vara tillgänglig under ledigheten.
- Särskilda regler kan finnas i lokala arbetstids- eller flexitidsavtal. Kolla vad som gäller på din arbetsplats.
- Räkna inte med att du kan få ut inarbetad tid i samband med att du slutar din anställning. Utgå inte heller från att du kan få ut den i pengar.

Att tänka på: Semester

- Huvudregeln är att du får spara dagar som
- överstiger 20 (i max fem år).
 - Semester som du inte hunnit ta ut innan anställningen upphör får du ut i pengar.
 - Intjänad semester skyddas vid konkurs av den statliga lönegarantin, inom vissa gränser.

MÅNADSLÖN FÖR GENOMSNITTLIGT ARBETE UTÖVER HELTID 2025

Arbetad övertid	Medel	10:e perc.	90:e perc.
Arbetar sällan mer än heltid	60 300	50 400	71 000
1-4 timmar/vecka	59 900	50 500	69 300
5-10 timmar/vecka	62 100	53 000	73 800
Mer än 10 timmar /vecka	63 400	53 700	76 500

Övertid

förhandlar om en månadslön som även väger in ersättning för övertidsarbetet.

Det absolut bästa tillfället att reglera detta är när du förhandlar om villkoren för en ny anställning och innan du skriver under ditt anställningsavtal. Hur arbetstiden utöver heltid ska ersättas kan variera; med högre lön och/eller med fler semesterdagar och ledig tid.

En viktig notering är att fem dagars längre semester motsvarar ungefär två procent högre månadslön, eller knappt en timmes övertid i veckan. Om du till exempel har 60 400 kronor i månaden och arbetar

sex timmar övertid utan ersättning i veckan, blir det uppåt två miljoner kronor i gratisarbete på tio år.

Och då har vi inte räknat med pensionsinbetalningarna. Det måste alltså bli slut på gratisarbetet.

Men den viktigaste faktorn är ändå din hälsa.

Tidigare forskning har visat att så många som en fjärdedel av landets skolledare ligger farligt nära att bli sjuka av sitt arbete.

För att du ska kunna utföra ditt uppdrag krävs rimliga, bra och hållbara arbetsvillkor. Det tjänar alla på.

Tabellen visar att det är väldigt olönsamt att arbeta övertid.

Om en skolledare som har 60 300 kr/mån och aldrig jobbar över skulle öka sin arbetstid till 125 procent, dvs jobba över 10 timmar per vecka, visar tabellen att medellönen är 63 400 kr/mån. Hade lönen ökat i motsvarande grad som arbetstiden skulle lönen istället ha blivit över 75 000 kr/mån exklusive inlöst övertidsersättning. ■

SÅ FÅR DU ERSÄTTNING FÖR ÖVERTID OCH EXTRAARBETE

- ✓ Om du inte har rätt till övertidsersättning – tänk på att förhandla en lön som tar höjd för övertidsarbetet när du kommer överens med din arbetsgivare om övriga anställningsvillkor.
- ✓ Håll koll på hur mycket du arbetar så att du får betalt för all tid du arbetar. Jobba inte gratis.
- ✓ Svårt att få ut övertiden? Krångligt med tillgängligheten? Boka gärna en rådgivning med våra chefsförhandlare på sverigesskolledare.se
- ✓ I din pågående anställning bör du ha en egen överenskommelse med din chef om hur övertidsarbetet ska ersättas. Se över den varje år, precis som med lönen. Förutsättningarna kan ha ändrats under året!
- ✓ Tänk på att i första hand höja din lön, kombinerat med längre semester och/eller högre avsättning till din tjänstepension.
- ✓ I vilken omfattning ska du vara tillgänglig för din arbetsgivare? Vi rekommenderar att du gör en individuell överenskommelse med din chef om det.



MÅLLÖN OCH ANSVARSAVSTÅND

Att sätta upp en mållön och se över ansvarsavståndet är nyckeln till bättre löneutveckling för skolledare. Genom långsiktig planering och tydlig dialog med chefen kan du nå rätt lön i förhållande till ditt ansvar.

Mållön och ansvarsavstånd hör ihop

Landets skolledare ska ha ett rimligt ansvarsavstånd. Förbundets lönestatistik visar att det är långt kvar till det.

Statistik visar också att den som har satt upp en mållön får bättre löneutveckling. Den visar även att strategiskt arbete lönar sig och att trägen vinner. Det är därför det lönar sig att sätta upp ett lönemål några år framåt i tiden som stödjer argumenten i årets lönesamtal.

En dialog med chefen om din mållön på tre års sikt ger din chef en tydlig signal om vad du förväntar dig och är beredd att jobba för, och för dig vilka möjligheter som finns att nå dina mål i din nuvarande tjänst.

Och spänn bågen, vi anser det rimligt att du som skolledare med ditt komplexa uppdrag bör ha ett ansvarsavstånd på 25 procent. Första steget är att formulera ditt mål och tidsätta det, andra steget att varsko chefen om att du vill prata om det på lönesamtalet. Kanske

har du med dig en plan från lönesamtalet för hur du kan nå ditt mål, och tar nästa steg på väg mot din mållön.

Så här kan du göra

Fundera på vilken lön du siktar på att ha om t. ex. tre år. Börja med att tänka fritt och utgå sedan ifrån vad du lägger i ditt uppdrag och hur ansvarsavståndet ser ut till de medarbetare som du är chef för.

Sätt upp ett eget lönemål baserat på dina resultat, både uppnådda och förväntade liksom uppställda mål och förutsättningarna i ditt uppdrag.

Använd lönestatistiken och förbundets rekommenderade ingångslöner som stöd och väg in din erfarenhet för att hitta rätt lönemål. Tänk också på att anpassa din mållön till ett riktigt ansvarsavstånd. I lönesamtalet sätter du och din chef upp nya mål både för verksamheten och personliga mål för dig.



Ni behöver också diskutera vad som behövs för att kunna nå målen och utvecklas vidare. Det kan handla om allt från en ny dator till kompetensutveckling. Se till att prata med din chef under lönesamtalet om vilken mållön du satt upp och för en dialog kring hur du ska kunna uppnå den inom den tid du tänkt.

Den som satt upp en mållön och kommunicerar den med sin chef får generellt sett en bättre löneutveckling än den som nöjer sig med att föra dialog om nästa års lön. Det handlar inte om någon önskelön utan om den lön du siktar på om några år. När du samtalat med din chef om detta är det naturligt att även komma in på hur ditt uppdrag utvecklas och ser ut inom en längre period än bara

det kommande året. Kanske är det inte ens möjligt hos din nuvarande arbetsgivare utan ditt lönesamtal klargör att det börjar bli dags att söka dig vidare till en större utmaning på annat håll. Oavsett vilket har du genom att arbeta långsiktigt och strategiskt på detta sätt bättre förutsättningar att göra lönekarriär och nå den lönenivå som du önskar. ■

Vad innebär ansvarsavstånd?

Ansvarsavstånd – löneskillnad mellan chef och medarbetare som ska spegla den faktiska skillnaden i ansvar som följer av chefsbefattningen, respektive mellan olika chefsnivåer.

Vår lönestatistik visar att ansvarsavståndet mellan lärare och deras chefer - rektorer och biträdande rektorer - har minskat drastiskt på grund av de statliga lärarlönesatsningarna.

Satsningarna har saknat helhetsperspektiv och slagit sönder lönestrukturen i skolväsendet. Det innebär att många, framförallt biträdande rektorer, idag tjänar mindre än dem de är chef för.



VÅRA BÄSTA TIPS INFÖR DIN LÖNEFÖRHANDLING

Bra förberedelse är a och o inför lönesamtalet. Läs noga igenom den här skriften – vi vet att det lönar sig. Här är våra chefsförhandlares samlade råd inför ditt årliga lönesamtal.

Inför ett nytt jobb

- Kom ihåg att det bästa tillfället för att förhandla en bra lön är vid en ny anställning.
- Ange inte löneanspråk i din ansökan, utan förhandla lön vid det personliga mötet.
- Vad innebär din nya tjänst i form av ansvar, befogenheter och resurser?
- Ta reda på vilket kollektivavtal som tillämpas hos arbetsgivaren.
- Hur ser lönenivåerna ut? Använd Saco Lönesök och andra verktyg på sverigesskolledare.se. Kolla till exempel in våra rekommenderade ingångslöner (se sid 26).
- Kontakta den fackliga företrädaren på arbetsplatsen.
- Tänk noga igenom vilken lön du ska begära. Sätt upp ett mål för vilken lönenivå du vill uppnå, men räkna också med en prutmån.
- Rätt lön är viktig, men kan balanseras genom goda anställningsvillkor som pension, semester och arbetstid.

Inför Lönesamtalet

- Börja i god tid och lägg upp din strategi för samtalet.
- Ta hjälp av till exempel Saco Lönesök, Din lön och våra rekommenderade ingångslöner (se sid 26).
- Finns det några frågor från det senaste lönesamtalet att ta upp igen?
- Summera dina arbetsinsatser och vilka verksamhetsresultat du uppnått. Har du fått utökat ansvar sedan sist? Fler medarbetare och utökad verksamhet? Arbetar du mer effektivt och har utvecklats i ditt uppdrag?
- Bestäm din mållön, både för innevarande och kommande år. Vilken mållön vill du uppnå på några års sikt – ta upp det i ditt lönesamtal. Bestäm också för dig själv vilken lägsta lön du kan acceptera.
- Arbetar du för mycket oövertid – hur blir du kompenserad för den?
- Kan dina övriga anställningsvillkor bli bättre? Längre semester eller lediga dagar, större pensionsavsättning? Kan din arbetstid förläggas på något annorlunda sätt och kan resor till och från jobbet räknas in i din arbetstid?
- Kontakta din fackliga företrädare för att få en bild av hur diskussionerna har gått under budgetsamverkan och överläggningen liksom vilka arbetsgivarens åtgärder för att behålla, men också rekrytera ny skolledare är.





88%

Hade lönesamtal
med sin chef och de
har 2 300 kr/mån i
högre medellön.

Lönesamtalet

- Inled med att gå igenom dina insatser under året och lyft fram exempel på goda resultat.
- Ge din syn på verksamheten, dina mål och prestationer, liksom din kompetensutveckling.
- Argumentera sakligt.
- Lägg fram ditt väl förberedda löneanspråk.
- Lyssna på din chefs argument och förslag till lön.
- Ta upp förbättringar av övriga anställningsvillkor, särskilt om du inte når framgång med dina löneyrkanden.
- För en dialog om mållön och den löneutveckling som du förväntar dig.
- Om ni inte blir överens – be att få ajournera mötet för att fortsätta vid ett senare tillfälle. Om du får ett lägre lönebud än väntat, be om en tydlig motivering och vad som krävs
- för bättre löneutveckling framåt. Finns det inget utrymme för det – överväg att byta arbetsgivare.
- Glöm inte att dokumentera resultatet av lönesamtalet. Kom också ihåg att du kan ta upp lönefrågan vid fler tillfällen än det årliga samtalet – till exempel efter goda insatser eller vid ett förändrat uppdrag med ökat ansvar.

Dessa kriterier gäller



Sveriges Skolledare har löneavtal med individuell lönesättning utan fastställda nivåer. Lönen ska sättas under ett lönesamtal utifrån väl kända lönekriterier och tydliga mål för verksamheten.

Chef och medarbetare diskuterar lönen utifrån ansvar, kompetens, prestation och uppnådda resultat.

Det är grundläggande att medarbetaren kan uppnå en god löneutveckling och att

lönespridningen i gruppen chefer ökar.

De lönepolitiska riktlinjerna ska vara väl förankrade och sambandet mellan lön och resultat ska tydligt framgå.

SACO LÖNESÖK – DET LÖNAR SIG

Dags för lönesamtal? Men hur ligger egentligen din lön till jämfört med dina kollegers? Lugn – Saco Lönesök kan besvara dina frågor. Sökningar som kan vara mycket lönsamma.

Sveriges Skolledares medlemmar har genom sitt medlemskap tillgång till en gedigen lönestatistik genom webbverktyget Saco Lönesök. Tjänsten har dessutom utvecklats och ger nu tillgång till ännu mer uppgifter som är lättare att hitta.

Saco Lönesök når du via sverigesskolledare.se. Den innehåller den senaste insamlade lönestatistiken från alla Sacoförbund och arbetsgivare.

Du kan till exempel jämföra med andra chefsbefattningar på arbetsmarknaden. Vad tjänar en ekonomichef eller teknisk chef inom kommunal verksamhet? En vd på den privata sidan? Ofta vill vi söka vår "tvilling" i statistiken för att jämföra. Men glöm inte att lyfta blicken och göra dina jämförelser inom en bredare grupp.

Tips inför din lönespaning

- ➔ Gör inte för många val i en sökning.
- ➔ Titta inte bara på medelvärdet utan också på 90 percentilen (den tiondel av gruppen som tjänar mest) och notera hur lönespridningen ser ut – från den 10 percentilen (lägst lön) till den 90:e.
- ➔ Välj om flera gånger så får du fler löner och tabeller att jämföra med och därmed en bättre uppfattning av löneläget.



Löneväxling

LÖNEVÄXLING ÖKAR DIN FRAMTIDSLÖN – PENSIONEN

Skolledare kliver på sitt uppdrag relativt sent under sitt arbetsliv. Många arbetar länge i skolan innan ett rektorsjobb lockar. Men du kan ta igen lite pensionssparande genom att förstärka tjänstepensionen med löneväxling.

Pensionen är din framtida lön. Det är något som du kan påverka långt innan dagen för pension infaller. Det är alltså viktigt att tänka på den tidigt i livet. Ett sätt att förbättra sin framtida lön, pensionen är löneväxling. Men innan du läser vidare måste du ha koll här först: löneväxla bara den del av månadslönen som överstiger 56 100 kr. Annars kan dina sociala förmåner, till exempel den allmänna pensionen, påverkas negativt.

Så här fungerar löneväxling: En del av din bruttolön sätts av, innan inkomstskatten dras av, till en pensionsförsäkring, vanligtvis

till den som du omfattas av genom kollektivavtalet. På så sätt kan du placera pengarna i de förmånliga alternativ som finns för tjänstepensionen, till exempel med låga avgifter.

Din arbetsgivare betalar en lägre skatt på pensionsavsättning än på din vanliga lön och därför ska den mellanskillnaden, cirka sju procent, tillfalla dig som löneväxlar.

Pensionsavsättningen ska alltså öka med den summan. Med löneväxlingen kan du skjuta fram delar av din nuvarande lön och förstärka din pension och dessutom göra det

Pensionsrådgivning

Sveriges Skolledare erbjuder pensionsrådgivning i samarbete med Lärarförsäkringar. Ta reda på om exempelvis löneväxling kan vara rätt för dig. Läs mer på sverigesskolledare.se och se över din pension redan i dag.

med ett större belopp än om du valt sparande med redan beskattade pengar. Ju tidigare du gör det desto längre tid får beloppet möjlighet att förränta sig, men kom ihåg att kolla fond- eller försäkringsavgifterna som ska vara låga när du sparar långsiktigt.

Det är viktigt att den ordinarie tjänstepensionsberäkningen görs före bruttolöneavdraget. Glöm inte kolla att avdraget gjorts korrekt! Om inte, ta snabbt kontakt med din lönehandläggare.

Checklista inför ditt pensionssparande

Bra att kolla varje år!

- ☒ Jämför avgifterna för olika sparalternativ på konsumenter.se, eller fondvalsguiden på pensionsmyndigheten.se
- ☒ Traditionell försäkring eller fonder? Eller mix av båda?
- ☒ Ta ställning till återbetalnings- och efterlevnadsnytt. Skyddet innebär att din familj får dina sparade pensionspengar om du avlider. Det är viktigt att också se över om din familjesituation förändras. Utan skydd får du högre pension.
- ☒ Undersök möjligheten till löneväxling.
- ☒ Undersök vad som gäller om tjänstepensionen när du får ett nytt jobb.
- ☒ Om du inte omfattas av kollektivavtal måste du själv förhandla dig till en bra tjänstepension.

RÄTT LÖN DIREKT ÄR VIKTIGT

Nytt steg i karriären och nya spännande uppdrag – ett nytt jobb väntar. Men vad ska jag begära för lön? Ta hjälp av Sveriges Skolledares rekommenderade ingångslöner. Så att du får rätt lön från början – det betyder mycket för din framtida löneutveckling.

En bra ingångslön är självklart viktigt för dig som individ. Men det gynnar alla skolledare att ingångslönerna är bra och rätta. Och inte för låga.

Därför är det viktigt att du kommer in på rätt lön när du börjar ditt första jobb som skolledare.

Den första lönen betyder också mycket för din fortsatta löneutveckling. Det kan var svårt att rätta till en för låg ingångslön i senare lönerevisioner.

Vi rekommenderar dig därför starkt att ta hjälp av våra rekommenderade ingångslöner. Skolledares löner ska enligt Sveriges Skolledares avtal, vara individuella och sättas utifrån prestation, ansvar, kompetens och uppdragets innehåll. Därför kan din första lön självklart vara högre än våra rekommendationer.

Många skolledare har själv ansvar för sin arbetstid vilket ofta betyder att du själv måste förhandla om ersättning för övertiden. Det är därför viktigt att du tar höjd för det i ditt

löneanspråk. Utöver högre lön rekommenderar vi att du förhandlar om längre semester eller extra lediga dagar, när du inte har rätt till beordrad övertidsersättning. Våra rekommenderade ingångslöner är baserade på vår senaste lönestatistik för skolledare. Vi har också en god kunskap om branschen liksom hur löne- och rekryteringsläget ser ut för skolledare i Sverige.

Se våra ingångslöner som ett riktvärde och som en av flera parametrar när du förhandlar lön med din nya arbetsgivare.



Monika Elowson

**Innan du skriver på –
rådfråga våra experter**

Vill du ha ytterligare råd inför ditt nya arbete som skolledare – boka en tid för lönerådgivning med våra erfarna chefsrådgivare på sverigesskolledare.se.

REKOMMENDERADE INGÅNGSLÖNER FÖR SKOLLEDARE 2026

Befattning	Lön, kr/mån
Rektor Storstockholm*	77 000
Rektor, övriga landet*	63 000
Biträdande rektor*, Storstockholm	65 000
Biträdande rektor* övriga landet	59 000

*Lönerna kan variera mellan olika skolformer, villkor och över landet. Se därför våra rekommendationer som ett riktvärde och kontakta oss gärna för lönerådgivning innan du ska förhandla din lön.

SKOLLEDAR-KVARTEN

Prenumerera på vår YouTube-kanal!



Skolledarkvarten är Sveriges Skolledares videopodd där vi varje vecka lyfter aktuella frågor som rör skolledares vardag, uppdrag och villkor. Samtliga avsnitt finns samlade på vår YouTube-kanal. Prenumerera för att ta del av nya avsnitt – och var gärna med och påverka genom att kommentera och föreslå ämnen.

Välkommen till Skolledarkvarten!



Din Lön 2026 är en bilaga
till Skolledaren nr 1/2026

Ansvarig utgivare
Maria Andrén Bergström

På omslagsbilden från vänster:
Mattias Wahlström,
Anna Bäckbom

Mer info på
sverigesskolledare.se

Löneexpert
Monika Elowson

Layout/produktion
Ville Oké, Tomas Bergqvist

Källa
Sveriges Skolledares
lönestatistik 2025/2024

Tryck
Stibo Complete, januari 2026

Foto
Olov Karlsson
Tomas Bergqvist

**SVERIGES
SKOLLEDARE**



Ine medlem ännu?
Ansök nu!

