

Rekorddeltakelse og viktige signaler fra NTFs tariffkonferanse 2026

Den norske tannlegeforenings tariffkonferanse 2026, avholdt 16.–17. mars på Clarion Hotel Oslo i Bjørvika, samlet over 50 deltakere – det høyeste antallet i konferansens historie. Det store engasjementet bekrefter at tariff-, rekrutterings- og arbeidslivsspørsmål er mer aktuelle enn noen gang for tannhelsetjenesten.

 **JOHN FRAMMER, ADVOKAT OG FORHANDLINGSSJEF I NTF**
 **TONJE CAMACHO, KOMMUNIKASJONSANSVARLIG I NTF**

UTV-ledernes rapport: Nasjonale utfordringer med turnover og rekruttering

Rapportene fra UTV-lederne (hovedtillitsvalgte i fylkeskommunene) tegnet et tydelig bilde av at det er krevende å rekruttere og beholde tannleger i hele landet.

Tilbakemeldingene viste blant annet, vedvarende *høy turnover*, vansker med å få kvalifiserte søkere til ledige stillinger, faglige og organisatoriske og arbeidslivskonsekvenser av vedvarende underbemanning. Forholdene er geografisk uavhengig, utfordringene er m.a.o. like store i nord som i sør.

Hovedoppgjøret 2026

Leder av NTFs sentrale forhandlingsutvalg, Farshad Alamdari, ga en grundig redegjørelse av grunnlaget for og prosessene rundt hovedoppjøret 2026.

Rapporten fra Teknisk beregningsutvalg (TBU) ble gjennomgått, særlig sett i lys av tannhelsesekretær-, tannpleier- og tannlegekodene.

Innleggene understreket behovet for å sikre en mer bærekraftig lønnsutvikling for tannleger og adresserte de øko-

nomiske utfordringene i offentlig sektor til finansiering og rammeoverføringer.

Lokale forhandlinger (LOK) – Oslo

Nestleder i Akademikerne kommune, Julius Okkenhaug, holdt et innlegg som i all hovedsak dreide seg om, LOK – lokale forhandlinger.

Han redegjorde for situasjonen i Oslo kommune og utfordringene knyttet til årets LOK-prosess, inkludert hvordan lokale forhandlinger brukes som et viktig virkemiddel for å sikre reell lønnsutvikling for akademikergruppene.

Videre om kravene til utvidelse av LOK. Okkenhaug tok til orde for at flere profesjoner og stillingskategorier bør omfattes av lokale, mer fleksible forhandlingsordninger, både for å sikre konkurransedyktige vilkår og for å møte rekrutteringsutfordringene.

Han belyste også behovet for å forbedre tvisteinstituttet i Oslo kommunes tariffsystem. Dette ble trukket frem som et av de viktigste utviklingspunktene i hovedstadens tariffstruktur.



Nestleder i Sentralt forhandlingsutvalg, Christiane Howlid Dale, ledet runden med rapporter fra UTV-lederne i NTF.

Hovedstyrets perspektiver og presidentens innledning

NTFs president, Heming Olsen-Bergem, åpnet den andre konferansedagen med en statusorientering fra hovedstyret. Innlegget tok for seg hovedstyrets pågående arbeid med blant annet fremtidens tannhelsetjeneste. Hovedstyret arbeider aktivt med utviklingen av NTFs posisjoner inn mot det pågående arbeidet.

Det ble videre gitt en oversikt over nye og kommende høringsuttalelser. Et viktig område for hovedstyrets arbeid er spørsmålet om hva som skal defineres som *nødvendig tannbehandling*. Presidenten understreket at dette er helt sentralt for både prioriteringer, offentlige ytelser, refusjoner og profesjonens rolle. NTF mener begrepet må favne bredt nok til å ivareta både helse, funksjon og forebygging – ikke kun akutte tilstander.

Tannlegenes plassering i totalforsvaret og arbeidet med å synliggjøre tannlegenes rolle i beredskap ble også berørt. Erfaringer fra pandemien og internasjonale anbefalinger viser behovet for å inkludere tannhelsetjenesten tydeligere i beredskapsplanverket.

Innlegget ble godt mottatt og ga deltakerne et helhetlig bilde av det strategiske arbeidet NTF står i.

Lønnsundersøkelsen 2026 (DOT, ROK og Stat)

Som en del av programmet presenterte forhandlingsjef John Frammer resultatene fra lønnsundersøkelsene 2025–2026. Her kom det frem at svarprosenten generelt er for lav, og særlig lave tall fra medlemmer i staten gjør det vanskelig å følge lønnsutviklingen. Kvaliteten på datagrunnlaget påvirker nødvendigvis NTFs mulighet til å forhandle på et solid empirisk fundament.

Lønnsundersøkelsene gjennomføres årlig. I 2026 ble undersøkelsen sendt til 1 455 medlemmer i Den offentlige tannhelsetjenesten og de regionale kompetansesentrene (DOT/ROK) og 371 medlemmer i staten.

DOT/ROK har en svært høy kvinneandel (ca. 80 %), mens staten har 56 % kvinner.

Aldersprofilen skiller seg tydelig: DOT/ROK har flest yngre arbeidstakere (29–39), mens staten har en eldre sammensetning med høy andel i aldersgruppen 40–65+.



Leder i Sentralt forhandlingsutvalg, Farshad Alamdari, innledet om hovedoppgjøret 2026.

87 % i DOT/ROK jobber heltid, mot bare 47 % i staten. Staten har langt høyere deltidsandel, og mange har annet arbeid i privat sektor (75 %). De fleste som jobber deltid, ønsker ikke heltid.

På tvers av begge sektorer er lønnsøkning det klart foretrukne tiltaket, over ekstra ferieuke, kortere arbeidstid og kursmidler.

Mellom 46–57 % i DOT/ROK og 54–60 % i staten har vurdert å bytte jobb det siste året. De viktigste grunnene er lønnsøkningsmuligheter, dårlig ledelse og dårlig arbeidsmiljø.

Arbeidsrettslige tema

Frammer holdt tre sesjoner om viktige arbeidsrettslige emner.

Arbeidsgivers opplærings- og veiledningsplikt, hvordan arbeidsgiver etter arbeidsmiljøloven er forpliktet til å gi, nødvendig opplæring, systematisk oppfølging og tydelig og dokumentert veiledning. Dette gjelder spesielt i prøvetiden, hvor manglende oppfølging kan svekke arbeidsgivers handlingsrom ved eventuelle tvister.

Tariffavtalers normerende virkning stod også på programmet. Frammer forklarte prinsippet om at tariffavtaler normalt også fungerer som standard for uorganiserte ansatte. Dette er særlig relevant i arbeidsmiljøer som består av både organiserte og uorganiserte.

Siste tema for dagen var regelverket om overtid og overtidsbetaling. Det ble gitt en grundig redegjørelse for, vilkår for å pålegge overtid, skillet mellom merarbeid og overtid, retten til overtidsbetaling versus avspasering, arbeidstakers adgang til å be om fritak og tvisteinstituttet.

Temaene engasjerte bredt, med mange praktiske spørsmål fra deltagerne.

En konferanse som setter retning

Tariffkonferansen 2026 viste tydelig at tannhelsetjenesten står i store og sammensatte utfordringer – fra rekruttering til tariffmessige rammer og juridiske problemstillinger. Samtidig viste konferansen at engasjementet blant de tillitsvalgte er større enn noen gang.