

Haugland, S. H. (2026). To become or not to become: Is that the question?
I A. J. W. Andersen (Red.), *Mellom tradisjon og fornyelse: En professorrolle i endring*
(s. 75–83). Fagbokforlaget. <https://doi.org/10.55669/oa810305>

Kapittel 5

To become or not to become

Is that the question?

Siri Håvås Haugland

Tulleprofessor?

Det første året etter at jeg ble tilkjent professortittelen, var jeg ikke helt komfortabel med å presentere meg som professor. Jeg tok meg selv i å mumle tittelen eller utelate den når jeg skulle presentere meg for noen nye. Jeg har til og med sagt høyt til flere at jeg føler meg som en tulleprofessor. Det er jo en underlig ting å si når man har jobbet iherdig for å oppnå toppkompetanse i akademia.

Du tenker kanskje at jeg lider av «bedragersyndromet»? «Imposter Syndrome» eller «bedragersyndrom» er nemlig et velkjent fenomen i akademia. Fenomenet ble beskrevet allerede i 1978 av Clance og Imes i en vitenskapelig artikkel, «The Imposter Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention» (Clance & Imes, 1978). De beskriver at kvinner (oftere enn menn), til tross for dokumentasjon på fremragende akademiske og faglige prestasjoner, kan ha en vedvarende tro på at de egentlig ikke er smarte, og at de har lurt alle som tror noe annet. Kvinner i denne kategorien kan oppleve generell angst, mangel på selvtillit, depresjon og frustrasjon over å ikke møte sine egne selvpålagte standarder. Eventuell suksess kan de tillegge flaks, eller en eller annen faktor utenfor seg selv.

Kanskje du tenker at det er beskjedenhet eller janteloven som er i spill? Forskning har nemlig også vist at kvinner fremstiller forskningen sin i mindre positive ordlag enn menn (Lerchenmueller mfl., 2019). Rebecca Lund (forsker ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning på Universitetet i Oslo) sier i et intervju i Khrono (Dæhlen, 2020) at kvinner som roser seg selv, kan bli sett ned på. Disse forskjellene i «selv-skryt» er med på å opprettholde den skjeve kjønnsbalansen i akademia.

Men helt ærlig talt tror jeg ikke det handler om dette for min del. Det jeg har oppnådd i akademia, er faktisk ganske velfortjent. Det er ikke flaks. Jeg har gjort gode strategiske valg for meg selv, og jobbet hardt og systematisk mot å oppnå resultater som har ført til at jeg faktisk kan kalle meg professor.

Avslag på grått papir

Første gang jeg søkte opprykk til professor, fikk jeg avslag. Det er jo det man frykter når man søker opprykk, og det var selvfølgelig en skuffelse å motta en slik vurdering. Både min fagorganisasjon og jeg mente at utvalget hadde lagt avgjørende vekt på et kriterium som ikke var gjort kjent på forhånd, og som i andre saker heller ikke var oppfylt hos flere andre ansatte da de fikk opprykk. Dette tok jeg opp skriftlig med universitetet, men fikk ikke medhold i at jeg hadde blitt behandlet annerledes enn andre kollegaer. Fagorganisasjonen min var da klar for å støtte meg i å «ta saken videre».

Da hadde jeg et valg ... Jeg kunne holde fast ved opplevelsen av å være forskjellsbehandlet og «gå i kamp», eller jeg kunne velge å la det fare og heller fokusere på det som ga meg glede i jobben.

Jeg er heldig, og har fantastiske kollegaer og ledere. I tillegg jobber jeg med viktige temaer som har betydning for samfunnet. Jeg bestemte meg derfor for å la det fare, og det er et valg jeg i ettertid er svært glad jeg tok. Jeg tror det var et viktig valg med tanke på livskvalitet og trivsel. Samtidig har jeg tenkt at jeg kanskje også ga slipp på noe av betydningen ved å bli titulert som professor, for min egen del.

I min verden utenfor akademia hadde det ingenting å si

Da avslaget kom, var det nydelig å være en del av en omgangskrets hvor det hadde null betydning om jeg ble professor eller ikke. I min omgangskrets er det få med akademisk bakgrunn utover bachelorgrad, og det er heller ingen andre professorer. Det vektlegges helt andre ting. Dugnadsvilje, medmenneskelighet og humor er mer sentrale egenskaper enn akademiske titler.

Jeg erfarte at det viktigste i livet mitt ikke var å oppnå toppkompetanse i akademia, og at et avslag faktisk hadde minimal betydning i hverdagen min. Ingenting endret seg! Jeg kunne verken mer eller mindre før og etter avslaget. Jeg hadde de samme relasjonene og de samme oppgavene på jobb. Jeg var jo den samme, og mangelen på opprykk hadde lite praktisk betydning når det

kom til stykket. Denne oppdagelsen er det nydelig å ta med seg, og jeg ville nok ikke vært den foruten.

Du er jo professor i våre øyne

Vår profesjonelle identitet formes gjennom en stadig justering mellom hvordan vi ser oss selv og forventningene og tilbakemeldingene fra arbeidsplassen. Vi tar på oss og legger fra oss ulike sider av oss selv, uten alltid å være helt bevisst på dette (Kovach & Stelmach, 2020).

I møte med mine kollegaer valgte jeg hele veien å være åpen om at jeg hadde søkt og fått avslag. For min del er det viktig å være hel i møte med andre, og det innebærer også å kunne dele både nederlag og seire med dem jeg jobber med. Det gir også mulighet til å hente støtte og oppmuntring fra andre. Som en studieprogramleder sa til meg – «du er jo professor i våre øyne». Erfaringen med å få avslag er også gull verdt i møte med andre i liknende situasjon. Da er vi flere og sammen om å «ikke få det til» ved første forsøk. Jeg kan også skrive under på at livet går videre, og at nye muligheter ofte kommer til den som tåler å vente litt. Finn Gunnar Andersen (1997) skriver at livet handler om å gjøre tilfeldigheter til dine venner. Kanskje var det nettopp det som skjedde her.

Å bli professor – ikke bare en personlig ambisjon?

Professorrollen har tradisjonelt hatt en betydning som strekker seg langt utover individuell karriere og personlig prestisje. Professoren representerer ikke bare en høy akademisk rang, men fungerer også som bærer av faglige tradisjoner, metodiske standarder og vitenskapelig autoritet. Gjennom forskning, undervisning og faglig ledelse bidrar professorer til å opprettholde kvalitet og kontinuitet innenfor ulike fagområder, samtidig som de gir universitetene institusjonell legitimitet overfor staten, samfunnet og nasjonale

og internasjonale forskningsmiljøer. Professoratet fungerer dermed som et symbol på vitenskapelig troverdighet, der rollen ikke først og fremst er knyttet til personlig status, men til utvikling og forvaltning av kunnskap som samfunnet forventer er av høy kvalitet.

Professorenes betydning er derfor også institusjonelt forankret i det norske systemet for høyere utdanning. Universitets- og høyskoleloven fastslår at universiteter og høyskoler skal fremme og verne akademisk frihet, samt tilby forskning og utdanning på høyt internasjonalt nivå (Universitets- og høyskoleloven, 2024). For å kunne akkrediteres som universitet stilles det videre krav om stabile fagmiljøer med høy vitenskapelig kompetanse, noe som konkretiseres i Forskrift til universitets- og høyskoleloven (2024). I NOKUTs veileder til akkreditering av universitet fremheves andelen ansatte med professorkompetanse som en sentral indikator på høy faglig og vitenskapelig kvalitet i institusjonens fagmiljøer (NOKUT, 2025). Professorrollen fremstår dermed ikke bare som en individuell merittering, men som en grunnleggende del av universitetets faglige legitimitet for å utføre samfunnsoppdraget.

På instituttnivå krever disse forventningene et konstant fokus på kvalifisering. Instituttet vårt har de siste årene vært gjennom et stort generasjonskifte. En periode lå det an til at alle med toppkompetanse (professor/dosent) skulle gå av med pensjon i løpet av noen få år. Da var det helt klart at hvis vi ikke klarte å rekruttere eller kvalifisere flere til toppkompetanse, måtte vi ha lagt ned studier fordi studietilsynsforskriften setter klare krav til dette. Det var med andre ord helt avgjørende å få kvalifisert flere med toppkompetanse.

Som instituttleder har jeg vært helt tydelig på at dette må vi prøve å få til sammen. Til og med stipendiatene får beskjed om at de må huske å dokumentere ting de er med på, til professorsøknaden senere i livet. Det oppleves nok ikke som om det bare er opp til den enkelte om man vil bli professor. Hvis du vil at studiene du er glad i, skal opprettholdes, må vi ha flere professorer.

Heldigvis klarte vi å få tre professoropptrykk i denne perioden, etter målrettet arbeid fra flere. Her fikk vi viktig drahjelp av det nyetablerte, toårige professorprogrammet «Kvalforsk», som daværende dekan (og redaktør for denne essaysamlingen) Anders Johan W. Andersen var initiativtaker til. Kvalforsk ble ledet av Eivind Engebretsen (UiO/UiA) i samarbeid med Gina Fraas Henriksen (UiO). Programmet tok for seg temaer som formelle krav til professoropptrykk, rollen som professor, utvikling av egen forskningsprofil, akademisk gjennomslag og akademisk lederskap. Deltakerne fikk tildelt

mentor og tid til deltakelse og minst 30 % forskningstid. Flere ansatte på instituttet deltok (inkludert meg selv), og alle fikk opprykk innen siste professor gikk av med pensjon. Puh – det var nære på!

Å bevare seg selv

I bokkapittelet «The Surprisingly Empty Feeling of Getting Full: Contemplations on the Contradictory Nature of Full Professorship» (Kovach & Stelmach, 2020) stiller Margaret Kovach og Bonnie Stelmach spørsmål ved om det å *bli* noe også innebærer at du slutter å være noe annet. De bruker de engelske begrepene «becoming» og «un-becoming» som linser når de reflekterer over konstruksjonen av sine akademiske selv. «It helps to make sense of where (and who) we have (un)become as academics given the push–pull of professional choices in a hyper-achievement orientated university landscape» (Kovach & Stelmach, 2020, s. 53).

Som instituttleder har jeg mange samtaler med ansatte i ulike faser av sin kvalifiseringsreise, både knyttet til doktorgradsutdanning, professor/dosent- og førstelektorløp. Studietilsynsforordningen krever en viss mengde ansatte med førstekompetanse og professorkompetanse for å drive studier på høyere nivå. Derfor har jeg et ansvar for å sørge for at vi innfrir dette hos oss. Jeg vet at flere ansatte opplever presset om å *bli noe mer eller noe annet* som belastende, og at det også kan ta gleden fra det som er meningsfullt i jobben.

Noen ganger er det rett og slett forferdelig som leder å se hvordan måten vi har organisert det akademiske livet på, kan ta luven av dyktige ansatte med høy kompetanse. Dette skjer når vi velger å måle og verdsette visse måter å ha faglige resultater på. For lederskap i akademia er det en utfordring å sikre kompetanse i tråd med forskrifter, samtidig som folk bevarer engasjement og anerkjennelse for annen type kompetanse som ikke er meritterende for opprykk.

Have I nurtured my true love in this academic gig? Have I become
a C.V. template, unliving the life of the mind for which I set out?
I am growing tired of telling myself who I am, Maggie. Even the

enjoyable aspects shift in the cold calculus for merit. And I wonder, in becoming Full Professor, has some of me emptied out? Heavy question ... (Kocach & Stelmach, 2020, s. 62)

To be or not to be – that's the question

Det kan kanskje virke som om jeg mener at det å bli professor egentlig ikke er så viktig. Sånn er det ikke. Jeg mener nemlig at det å *være* professor, eller «å *gjøre* professor», er svært viktig. Samtidig er det å *være* professor noe annet enn å bli titulert som professor.

Da jeg fikk professoropptrykk, var det nettopp derfor vanskelig å kalle seg professor. Jeg hadde ennå ikke begynt å *gjøre* professor «på ordentlig». Det var fortsatt en rolle jeg måtte innta, og for min del sto rollen som instituttleder mye sterkere i starten.

I en professorsøknad skal man skrive fram sin egen kvalifiseringshistorie. Man bør beskrive hva man har gjort, og hvilke kvalifikasjoner dette har gitt, som dokumenterer at man klarer å gjøre professoraktige oppgaver og ta professoraktig ansvar. Dermed viser man at man er kvalifisert til å *bli* professor. På en måte skal man vise at man allerede er i gang med å *gjøre* professor» (for eksempel forskningsledelse), samtidig som man på et punkt søker om man kan *bli* professor.

Professorer har et særskilt ansvar for å utvikle fagfelter og fagmiljø. Det er viktig at de som gjennom mange år har tilegnet seg toppkompetanse innen et område, bidrar til videreutvikling der det er kunnskapsbehov. Utvikling av fagområdet handler også om å legge til rette for at flere får kompetanse innen dette feltet. For universitets- og høyskolesektoren er det viktig å ha forskningsaktive undervisere.

På vårt institutt er absolutt alle koblet på et eller annet forskningsprosjekt, selv relativt nye universitetslektorer. For å få til dette er det nødvendig at noen tar «byggmesteransvar». Som instituttleder er det derfor helt sentralt for meg å ha professorer med på laget som bygger noe mer enn seg selv.

I prosessen rundt tildeling av forskningstid har jeg vektlagt nettopp dette. Hvis en professor kun fokuserer på egne resultater, vil vedkommende ikke få

full pott av tid. Jeg har klare forventninger om at professorer som ønsker full pott, må utvikle prosjekter som andre i kvalifiseringsløp kan koble seg på. De må lede an ved å bygge muligheter, ikke bare for seg selv, men for fagmiljøet. Hvorfor er dette viktig? Det er flere grunner til det.

At flere forsker innen et fagfelt, bidrar til å styrke den forskningsbaserte undervisningen. Det gir også verktøy til å ha et systematisk og kritisk blikk på andre deler av virksomheten vi driver. At hele kollegiet er forskningsaktive, bidrar til å øve opp nysgjerrighet. Det hjelper oss å holde oss oppdatert på hva andre i verden forsker på innen feltet, og det utfordrer oss til å holde døren åpen for ulike måter å forklare et faglig fenomen på.

Professoren er særlig viktig for å lede an i slike prosesser og for å lage en rigg rundt dette arbeidet som holder høy vitenskapelig kvalitet. Å *være* professor på denne måten skjer ikke ved tildeling av professorkompetanse. Det skjer ved at man forstår at det å bli professor er noe mer enn egen karriereutvikling, og at man som professor har en del i samfunnsoppdraget til universitets- og høyskolene. Det var kanskje nettopp derfor jeg tenkte jeg var en tulleprofessor i starten – tittelen var bare en tittel – jeg hadde ikke ennå begynt å gjøre noe annet. Skoa var nye, men måtte gås inn for å passe ...

Referanser

- Andersen, F. G. (1997). Tilfeldighetene er våre venner. I A. J. W. Andersen (Red.), *Uten fasit. Perspektiver på miljøterapi* (s. 23–26). Cappelen Akademisk Forlag.
- Clance, P. & Imes, S. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15, 241–247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Dæhlen, M. (2020, 10. januar). Mannlige forskere skryter mer av seg selv. *Forskning.no*. <https://www.forskning.no/forskningspolitikk-kjonn-og-samfunn/mannlige-forskere-skryter-mer-av-seg-selv/1619130>
- Forskrift til universitets- og høyskoleloven (universitets- og høyskoleforskriften). (2024). Universitets- og høyskoleforskriften. (2024). *Forskrift til universitets- og høyskoleloven* (FOR-2024-06-28-1392). Lovdata. <https://lovdata.no/forskrift/2024-06-28-1392>
- Kovach, M. & Stelmach, B. (2020). The surprisingly empty feeling of getting full: contemplations on the contradictory nature of full professorship. I S. E. Eaton & A. Burns (Red.), *Women Negotiating Life in the Academy: A Canadian Perspective* (s. 51–65). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-15-3114-9_5
- Lerchenmueller, M. J., Sorenson, O. & Jena, A. B. (2019). Gender differences in how scientists present the importance of their research: observational study. *BMJ*, 367, l6573. <https://doi.org/10.1136/bmj.l6573>
- Lov om universiteter og høyskoler (universitets- og høyskoleloven). (2024). Lovdata.
- Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT). (2025). Veileder: Krav til universitet. https://www.nokut.no/siteassets/akkreditering-hu/veileder-krav-til-universitet_desember-2025.pdf

